


9-26-2001

**목회자의 리더십 개발과 건전한 목회의 상호 관계에 대한 연구: 풍
성 교회를 중심으로**

Young Wouk Lee 이영욱

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.fuller.edu/kdmin> Part of the [Biblical Studies Commons](#), [Christian Denominations and Sects Commons](#), and the [Christianity Commons](#)**Recommended Citation**

이영욱, "목회자의 리더십 개발과 건전한 목회의 상호 관계에 대한 연구: 풍성 교회를 중심으로." 박사학위논문, 풀러신학대학원, 2001.

This Project is brought to you for free and open access by the Korean Studies Center at Digital Commons @ Fuller. It has been accepted for inclusion in Korean Doctor of Ministry Projects / 한인 목회학 박사 졸업 논문 by an authorized administrator of Digital Commons @ Fuller. For more information, please contact archives@fuller.edu.

Ministry Focus Paper Approval Sheet

This Ministry Focus Paper entitled

DEVELOPMENT OF PASTORAL LEADERSHIP FOR A HEALTHY CHURCH: WITH A SPECAIL REFERENCE TO THE POONG SUNG CHURCH

written by

YOUNG WOUK LEE

and submitted in partial fulfillment of the

requirements for the degree of

Doctor of Ministry

has been accepted by the Faculty of Fuller Theological Seminary

upon the recommendation of the undersigned readers:

Jeong Kii Min

Moon Sang Kwon

Seyoon Kim

September 26, 2001

**DEVELOPMENT OF PASTOR LEADERSHIP
FOR A HEALTHY CHURCH: WITH A SPECIAL
REFERENCE TO THE POONG SUNG CHURCH**

MINISTRY FOCUS PAPER

SUBMITTED TO THE FACULTY OF THE
SCHOOL OF THEOLOGY
FULLER THEOLOGICAL SEMINARY

IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
DOCTOR OF MINISTRY

BY

YOUNG WOOK LEE

SEPTEMBER 2001

목회자의 리더십 개발과 건전한 목회의 상호관계에
대한 연구: 풍성 교회를 중심으로

이 논문을 풀러 신학교
목회학 박사학위 논문으로 제출함

지도 민종기 교수

이 영 욱

2001년 9월

Abstract

Development of Pastoral Leadership for a Healthy Church:

With a Special Reference to the Poong Sung Church

Young Wouk Lee

Doctor of Ministry

2001

School of Theology, Fuller Theological Seminary

This Ministry Focus Paper is a study on the correlation of the pastoral leadership development and healthy church. Above all pastoral leadership is required to the contemporary church to grow healthy in the 21century.

This paper is composed of three parts. In the first part, I consider the theoretical understanding on the leadership. First of all I observe the traits and type of the leader, and after pastoral leadership in details. In the course of observing the types of the leadership, I confirmed the basis of the understanding on the pastoral leadership. Through a series of the observation and understanding on pastoral leadership, I emphasized the necessity and importance of the leadership in organized society, especially in church.

In the second part, I observed the historical leadership of antecedent church (the Poong Sung Presbyterian Church) to take the insight on the correlation of the pastoral leadership development and healthy church. The Poong Sung Presbyterian Church I planted and served already experienced the different types of church transformed, namely as Bong-Chun Reformed Church, Seoul Somang Church, and Bethany Church historically.

I have observed the types and traits of the pastoral leaderships in history. And I stressed the emphasis of the lack of the leadership to explain the reason why the historical churches could not grow healthy.

In the third part, I take the practical contents on the correlation of the pastoral leadership development and healthy church. I urged and remarked the Vision- presentation, System Innovation, Healing, and Continuous Care as the role of the pastoral leadership for the Poong Sung Presbyterian Church.

Through the series of the suggestion and practice, I am sure of pastoral leadership to make and grow healthy church. Even though my assertion is not applicated all the ways, I dare to say Pastoral leadership is the key to grow church healthy as well as my church.

Theological Mentor : Jeong Kii Min. Ph.D

Seyoon Kim, Ph.D

감사의 글

성경적인 교회, 건강한 교회를 이 땅에 세워보겠다는 비전만을 가지고 아무런 준비 없이 맨몸, 맨손, 맨땅으로 개척을 시작한 지 어언 10여 년이 지나는 동안에 번듯한 교회 건물도 내놓을 것 없고 출석 교인 수에 대해서도 자신이 없고 겉으로 보면 실패한 듯한 상황에서 ‘제가 이렇게 했더니 교회가 교회로 세워지더라’는 이야기를 부끄럽지만 세상에 내놓게 되었습니다.

이 논문은 그 과정에서 얻은 지혜와 겪은 상처들을 치유하며 얻은 사유와 객관적인 증거를 토대로 하는 성육신적인 연결 고리를 가진 글입니다.

긴 것 같지만 그래도 얼마 안 되는 세월 속에서 이 논문이 쓰여지기까지 내게 힘이 되어 주신 몇 분의 은혜를 기억하며 먼저 감사를 드리고 싶습니다.

신학적인 도전으로 새롭게 학문의 길로 인도해 주시고 지금까지 가르쳐 주시고 목회의 성공과 실패의 기준이 세속이어서 개척 과정에서 하마터면 패배주의의 늪에 빠질 뻔한 상황에 재무장시켜 주신 김세운 박사님 내외분 그리고 실천 신학이라는 이유로 학위 없이도 지금까지 교수로서 강의를 할 수 있도록 기회를 주시고 격려해 주시고 큰 도움을 주신 나 원 이사장님, 단기간이지만 풀러 신학교 교육을 받도록 체류 비용과 주기적으로 도래하는 교회의 재정적인 위기 상황에 적절한 재정적 도움을 주신 이형숙 집사님과 김명숙 권사님 그리고 성경 공부 그룹에서 배우면서 후원과 격려를 아끼지 않은 막내 여동생(이영화)과 그녀의 직장동료인 미국 대사관 직원팀, 지금도 훌륭한 목사가 되기를 기도하시는 나의 어머니님과 나의 형제 자매들께 깊은 감사를 드립니다.

이 논문이 쓰여지기까지 현장에서 묵묵히 자기 위치를 지키며 충성스럽게 헌신해 온 사랑하는 나의 성도들(풍성 교회 성도들)과 지금도 변함 없이 항상 본인의 곁에서 기도와 간구로 격려해 주고 섬겨주며 최선을 다해 도와 준 사랑하는 아내와 두 아들에게 이 논문을 기쁘게 드립니다.

2001년 9월

이 영 욱

목 차

ABSTRACT	ii
감사의 말씀	iv
제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구 동기와 목적	1
제 2 절 연구 범위와 방법	2
제 2 장 목회자 리더십에 대한 이론적 이해	3
제 1 절 리더십의 개념 정의들	3
1. 리더십에 대한 다양한 정의들	3
가. 전통적 입장	4
나. 현대적 정의	5
2. 리더의 자질	6
가. 카리스마	7
나. 배려	7
다. 영감의 정의	7
라. 존경과 호감	8
마. 능력	8
3. 리더십의 유형	8
가. 엘리트형	9
나. 모범형	10
다. 성실형	10
라. 투사형	10
마. 직무형	10
바. 서클형	11

사. 자선형	11
아. 비판형	11
자. 안일형	12
차. 문제형	12
제 2 절 목회자 리더십의 이해	12
1. 목회자 리더십 개념	12
2. 목회자 리더십의 유형	13
가. 개혁자 혹은 교사형(Reformer or Teacher)	4
나. 헬퍼형(Helper)	14
다. 동기 부여형(Motivator)	14
라. 경영 행정가(Manager)	14
3. 목회자 리더십의 특징	15
제 3 장 성경에 나타난 목회 유형 이해	17
제 1 절 구약 인물의 리더십	17
1. 느헤미야	17
2. 예레미야	18
제 2 절 신약 인물의 리더십	19
1. 예수	19
2. 바울	19
가. 리더로서의 자기 이해	20
나. 바울의 리더십 표현	20
제 3 절 소결론: 목회 리더십의 요건	22
1. 성격	22
2. 훈련	23
3. 회심	23
4. 소명과 비전	23
제 4 장 목회자의 리더십 개발과 건강한 교회	25

제 1 절 건강한 교회를 위한 목회자 리더십	25
1. 목회자 리더십의 역할	25
가. 비전 제시 및 개발	26
나. 조직 체계를 분명히 할 것	29
다. 사람을 잘 선정하는 것	29
라. 공동체를 잘 돌볼 것	31
마. 문제의 해결과 치유	32
바. 지속적인 점검과 진단	34
2. 목회자 리더십이 건강한 교회 성장에 미치는 영향	35
제 2 절 바람직한 목회자 리더십 개발	36
1. 능력 개발	36
가. 지적 능력	36
나. 집중력	37
다. 조직 장악 기술	37
라. 위기 관리 능력	38
2. 인격 개발	39
가. 정직	39
나. 성실	39
다. 결단력	39
제 3 절 건강한 교회를 위한 기타 요소	40
1. 교회 구성원들	40
2. 환경	42
제 5 장 풍성 교회 이전의 목회자 리더십과 교회 I	43
제 1 절 풍성 교회 이전의 교회 성장	43
1. 설립 배경과 초창기 성장: 봉천 개혁 교회	43
2. 새로운 정착과 과도기: 서울 소망 교회	45
3. 새로운 도약의 시도: 베다니 교회	46
제 2 절 풍성 교회 이전의 목회자 리더십	47

1. 초대 담임 목사의 리더십	48
2. 이후 교역자들의 리더십	49
가. 서울 소망 교회	49
나. 베다니 교회	50
3. 적절한 목회자 리더십 역할의 결여	51
 제 6 장 풍성 교회 목회자 리더십과 교회 II	53
제 1 절 풍성 교회로서의 새로운 시작	53
1. 새로운 목회자 정착	53
2. 새로운 전환 시도	54
제 2 절 새로운 목회 리더십 역할	55
1. 비전 제시	55
2. 조직 체계 정비	56
3. 문제 치유	58
4. 지속적 관심	62
제 3 절 목회 리더십 프로그램과 교회 성장	63
1. 교육 영역	63
가. 교육 목표	64
나. 교육 과정	65
다. 교육 방법	65
라. 구체적인 프로그램	67
2. 선교 영역	73
가. 1989년도 선교 현황	74
나. 1990년도 선교 현황	75
다. 1991년도 선교 현황	75
라. 1992년도 선교 현황	76
3. 봉사 영역	78
가. 교회 봉사	79
나. 지역 봉사	80

다. 이웃 봉사	80
제 4 절 건강한 교회 성장을 위한 남은 과제	81
1. 리더십 개발과 비전 제시	81
2. 교육 영역	82
가. PC와 멀티미디어 활용을 통한 교육	83
나. 교육 환경 개선	84
3. 선교 영역	85
가. 학원 선교	85
나. 직장 선교	86
다. 문화 선교	86
라. 인터넷 선교	87
4. 봉사 영역	87
가. 가족 상담소 설치	88
나. 부녀 복지소	89
다. 아동 복지 서비스	89
라. 청소년 복지 서비스	89
마. 노인 복지 서비스	90
바. 장애인 복지 서비스	90
사. 기타	91
제 7 장 요약 및 결론	92
부록	94
참고문헌	96
VITA	101

표 목 차

<표 1> 1991년 1/4분기 재정 결산	6
<표 2> 1995년 세계 선교 대회 일정	78

제 1 장

서 론

제 1 절 연구 동기와 목적

급변하는 현대 사회에서 교회가 성경의 가르침에 따라 적절하고 효과적으로 역할을 수행하기 위해서는 여러 가지가 필요하다. 그러나 무엇보다도 교회로서의 정체성 회복과 건강한 유기체로서의 성장이 이루어져야 한다. 자기 관리를 성공적으로 한 사람이 타인에게 바람직한 영향을 미칠 수 있듯이 건강한 교회로 세워지고 성장하는 교회가 대 사회적 임무를 제대로 해낼 수 있다. 최근 들어 한국 교회가 성장을 멈추고 또 둔화되고 있다는 비판이 많이 제기되고 있다. 그 원인은 무엇인가? 신학과 신앙의 미성숙, 현대 사회의 급격한 변화 등 다양한 이유가 제시될 수 있다. 그러나 무엇보다도 중요한 것이 목회 리더십이라고 생각한다.

유기체로 구성된 교회를 건강하게 인도하기 위해서는 목회자의 리더십이 중요하다.¹⁾ 본 연구자는 교인들의 수로 분류했을 때 규모가 소형인 교회를 담임하고 있다. 약 10여 년 된 교회의 역사 속에서 교회의 이름과 목회 유형이 다른 여러 명의 목회자가 이 교회를 담당해 왔다. 약 3년간의 목회 기간에 이 교회를 분석하면서 얻은 결과는 목회 리더십의 부재였다. 지도자의 리더십 부재가 지도자 자신뿐만 아니라 그를 따르는 사람들의 신앙과 삶까지도 심각하게 영향을 미치며 손상시킬 수 있는 가능성을 안고 있다는 것을 확신했다. 리더십 연구에 전문가로 알려져 있는 미국의 한스 핀젤(Hans Finzel) 역시 “잘못된 리더십은 자신뿐만 아니라 그를 따르는 사람들의 생명까지도 심각하게 손상시킬 수 있는 가능성을 안고 있다”²⁾고 했다.

이런 이유로 본 연구자는 교회의 건강한 성장과 발전을 위해서는 목회자의 리더

1) 임세일, “교회관이 있습니까”, 목회와 신학 2000년 12월호: 176-179.

2) Hans Finzel, 리더십 파워, 김재영 역 (서울: 도서 출판 디모데, 2000), 16-17.

십이 반드시 필요하다는 결론에 이르렀다. 본 논문은 풍성 교회를 중심으로 목회자의 리더십 개발이 건강한 교회를 이루어 가는 데 어떤 상관 관계가 있는지 살펴보는 것이다. 본 연구자는 본 논문을 통해서 교회의 건강한 성장과 발전을 위해서 목회자의 리더십 개발이 필수적이며 중요하다는 것을 입증하고자 한다. 다만 리더십은 리더와 그를 따르는 자만 있는 것이 아니고 그들이 속한 환경도 중요하다. 따라서 풍성 교회라는 환경 속에서 리더인 목회자와 교인들과의 상관 관계에서 드러나는 유형과 특징을 면밀히 살펴보고 거기에 필요한 리더십 유형이 무엇인지 그것의 효과와 한계는 무엇인지를 체계적으로 살펴보고자 한다. 다시 말해 한국 교회의 지속적인 성장과 발전을 위해서 목회자의 리더십 개발이 불가피하며 효과적인 리더십 개발을 위한 보다 적극적인 노력이 필요하다는 것을 공유하고 싶다.

제 2 절 연구 범위와 방법

본 논문은 리더십과 건강한 교회의 상관 관계를 집중적으로 살펴보려 한다. 따라서 리더십에 대한 이해와 교회에 대한 이해를 전제로 한다. 현재 리더십에 대한 연구는 교회뿐만 아니라 사회 전 분야에서 집중적으로 다루고 있는 주제이다.³⁾ 따라서 여기서 언급하는 리더십은 일반적 개념의 리더십보다는 교회에서 목회자들에게 해당하는 리더십 개념으로 국한한다. 물론 이 두 개념이 상반하지는 않는다. 그러나 리더십은 항상 관계 속에서 이루어지기 때문에 교회에서의 리더십과 사회 집단에서의 리더십은 다르게 형성될 수밖에 없다.

한편 본 논문은 리더십이 발휘되는 대상으로서 풍성 교회라는 범위의 한계를 벗어나지 못한다. 풍성 교회의 일반적인 사항과 특징 속에서 발휘된 리더십 유형을 집중적으로 연구할 것이다. 이론적 기초와 개념 정의를 시작으로 다양한 문헌 및 사례를 살펴보고 풍성 교회의 현장을 염두에 두면서 목회자의 리더십 개발과 적용에 대한 모델을 새롭게 제시하고자 한다. 따라서 연구 방법은 이론과 문헌 및 사례를 종합적으로 활용할 것이다. 물론 개교회의 형편과 상황이 다르더라도 목회자의 기본적인 리더십 개발과 관련된 요구는 다르지 않게 때문에 나름대로의 기여를 하리라 생각한다.

3) 특별히 교회 밖의 사회 제도 이를테면 기업, 군대 등 상하 또는 동등한 인간 관계를 요구하는 모든 집단에서 리더십에 대한 연구를 활발히 진행하고 있다.

제 2 장

목회자 리더십에 대한 이론적 이해

제 1 절 리더십의 개념 정의

분명한 실천적 적용을 위해서는 이론적 개념 정립이 우선 요구된다. 여기서는 목회자의 리더십에 대한 이론적 이해의 기초를 마련하기 위해 리더십에 대한 다양한 정의를 살펴보고 리더의 자질과 리더십의 유형을 일반적 연구 결과에 근거해서 개괄적으로 살펴보고자 한다. 이런 연구 결과를 통해 2절에서 이어질 목회자 리더십 개념의 기초를 다지고자 한다.

1. 리더십에 대한 다양한 정의들

리더십을 정의하기에 앞서 우선 한홍의 다음과 같은 말을 기억해야 한다.

이 땅의 그 누구도 쉽게 리더십이라는 주제를 놓고 말하기는 어려울 것이라고 생각합니다. 경험이 많은 노련한 리더는 자신의 삶 여정에서 실패와 실수의 기억들이 부끄러울 것이고, 아직 본격적으로 인생의 바다를 헤쳐 나가지 못한 젊은 리더는 아직 더 삶을 경험해 보거나 실천해 보지 못한 상태에서 뭐라 얘기하는 것이 민망스러울 것입니다.⁴⁾

따라서 리더십에 대한 정의를 내릴 때 성급한 환원주의의 오류에 빠져서는 안 된다. 리더십은 조직과 구조에서 효과적으로 사람들을 움직이게 하는 원리와 같기 때문에 어느 하나의 정의가 전부라고 생각하는 자세를 지양해야 한다.

지금까지 리더십은 오랜 세월 동안 많은 학자들과 실천가들의 관심과 흥미를 불

4) 한홍, 거인들의 발자국 (서울: 도서 출판 두란노, 2000). 한홍은 리더십에 관한 본 연구자의 저술을 시작하면서 리더십에 대한 성급한 결론이 쉽지 않다는 고백을 한다.

러 일으켜 온 분야이다. 특별히 조직 연구에서 리더에 대한 연구와 리더십 연구는 가장 중요한 것으로 인식되고 있다. 리더십 개념은 그것을 논의하는 사람의 수만큼이나 다양하게 정의된다.⁵⁾ 리더십을 논하는 관점, 시대의 사조 등에 따라서 강조하는 내용이 달라진다. 여기서는 리더십에 대한 전통적 입장과 현대적 정의를 살펴보고 각각의 특징을 정리해 보고자 한다. 나아가 이런 리더십에 대한 일반적 정의를 통해 분류할 수 있는 리더의 유형을 간략하게 살펴보고자 한다.

가. 전통적 입장

(1) 개념

리더십을 전문적으로 연구하기 시작한 초기의 리더십에 관한 정의는 일반적으로 '집단의 목표를 달성하기 위해서 구성원들을 동기화시키고 그들에게 영향력을 행사하는 과정'이라고 요약할 수 있다.⁶⁾ 그래서 포시드(Forsyth)는 리더십을 '집단과 각 구성원들의 목표 달성을 촉진하기 위해서 각 구성원들이 다른 구성원들에게 영향을 미치는 과정'이라고 정의한다.⁷⁾ 스탁딜(R. M. Stogdill) 역시 리더십을 '집단이 목적을 설정하고 그것을 성취하도록 하기 위하여 집단 활동에 영향을 미치는 과정'이라고 한다.⁸⁾

(2) 특성

리더십에 대한 전통적 개념이 담고 있는 특성은 우선 리더가 집단의 성패를 좌우하는 핵심적인 인물(agent)로서, 자신을 따르는 자들에 대한 동기화 능력과 영향력 발휘 기술이 중요하다는 데 있다. 즉 리더가 '집단을 이끌어 가는 존재'라는 점을 강조한다. 따르는 자들이 리더의 지도하에 잘 따라가기만 하면 집단이 목표로 하고 있는 것은 성공적으로 이룰 수 있다고 본다.

이와 같이 전통적 개념의 리더십에서는 집단의 성패는 리더가 결정적인 열쇠를

5) R. M. Stogdill, "Personal Factors associated with Leadership", Journal of Psychology 23 (1948), 35-36.

6) 오점록 외, 한국군 리더십 (서울: 박영사, 2000), 115.

7) D. R. Forsyth, Group Dynamics (California: Brooks/Cole Publishing Company, 1990), 11-12.

8) R. M. Stogdill, Handbook of Leadership: A Survey of Theology and Research (New York: Free Press, 1974), 11-12.

주고 있다고 본다. 따라서 리더가 어떤 인물이며 어떤 행동을 하고 어떤 방식으로 권력을 획득하고 있는가가 중요하다. 이러한 입장에서 리더십을 연구하는 자들도 바로 리더 자신에 대해 집중한다.

그런데 사회가 다변화하고 리더십에 대한 연구가 활발해지면서 리더십에 대한 정의도 다양해졌다고 이미 언급한 바 있다. 이러한 변화에 따라 리더십 연구에서 리더 자신에게만 강조하는 것은 어느 정도의 한계가 있다고 보기 시작했다. 리더에 의해 따르는 자들은 무조건 상하 관계에 의해서 리더의 요구에 순응하는 것이 아니라, 자아 실현, 자유, 평등과 같은 보다 고차원적인 동기 부여에 의해 움직인다고 보기 시작했다.⁹⁾

나. 현대적 정의

(1) 개념

전통적 리더십 개념 정의와는 달리 현대적 정의들은 대부분 리더가 집단에 영향을 미치되 그를 따르는 자들을 '동기화'시키는 교호적(reciprocal), 교환적 및 변환적(transformational) 과정을 무시하지 않는다. 현대적 리더십 정의에서 가장 부각되는 것이 바로 이 '교호적' 과정이다.¹⁰⁾ 그래서 스타크딜 역시 리더십에 관한 정의를 앞에서 의 정의에 덧붙여 집단이 목적을 설정하고 그것을 성취하도록 하기 위해 집단 활동에 영향을 미치되, "집단 내에 상호 교류 속에서 구성원의 기대에 맞게 집단의 구조를 만들고 유지하는 것"이라고 말한다.¹¹⁾ 욱(G. A. Yukl)은 "리더십이란 집단 및 조직의 목표 결정 과정에 참여하고 이들 목표 추구를 위한 동기를 유발하며, 집단의 유지 및 문화 형성에 영향을 미치는 과정"이라고 한다.¹²⁾ 세르지오반니(Sergiovanni)는 "리더십 행위는 문화의 표현이며, 이는 전체 조직이나 그 하부 조직에 독특한 의미를 부여하는 조직 충성심으로 나타난다"고 했다.¹³⁾

(2) 특성

9) 오점록 외, 한국군 리더십, 116.

10) Ibid.

11) R. M. Stogdill, Handbook of Leadership: A Survey of Theology and Research, 12.

12) G. A. Yukl, Leadership in Organizations (New Jersey: Prentice-hall, 1989), 25.

13) Sergiovanni, Leadership and Organizational Culture (Illinois: University of Illinois Press, 1984), 34.

리더십에 대한 현대적 정의의 가장 특징은 상호 영향이다. 리더가 그를 따르는 자에게 일방적으로 영향을 미치는 것이 아니라 상호 영향을 주고받는다. 따라서 리더와 구성원(follower) 그리고 환경 이 세 가지 요소가 서로 영향을 주고받게 된다. 리더십은 기계적이기보다는 역동적(dynamic)이기 때문에 이 세 가지 요소들 간에 끊임없는 조정과 조율이 일어난다. 리더와 구성원은 각자 자신의 역할을 훌륭히 수행할 경우 상호간에 보상을 주고받는 교환적 관계로 나타난다.

리더십에 관한 현대적 정의가 지닌 다른 특징은 변환적 성격에 주목하고 있는 점이다. 즉 리더가 자신의 권한이나 권력을 단순히 휘두르는 것이 아니라 구성원들의 가치, 신념, 욕구를 변화시키고 일치 단결시켜서 목표를 향해 매진하게 만드는 것이다.¹⁴⁾ 따라서 리더는 구성원들을 동기화시키고 성취 동기와 자아 실현적 욕구를 자극해서 스스로 일을 하게 하는 노력을 하게 된다. 이와 같이 현대 리더십 개념은 리더가 단순히 이끌어 가는 과정이라기보다는 집단의 목표를 이루기 위해서 서로 힘을 합해 나가는 과정이라는 독특한 특징을 지닌다. 아울러 현대 리더십이 갖는 또 다른 특징은 참여적(participative) 성격이다. 구성원들과 권한을 공유하고 때때로 위임하며 나름대로의 자율성을 강조한다.¹⁵⁾ 따라서 리더는 동기 부여와 참여 유도에 지대한 관심을 갖고 노력한다.

2. 리더의 자질

리더나 리더십 개념이 서로 충돌하더라도 리더는 언제나 그 개념의 중심에 있다. 어느 단체나 구성원들을 효과적으로 진행시키기 위해서는 무엇보다도 리더의 역할이 가장 중요하다. 그러면 리더가 된다고 할 때 그에게 필요한 것은 무엇인가? 여기서는 리더의 자질에 대해서 언급하고자 한다.

리더십에서 변형적 성격을 강조하는 현대적 개념에 따르면 리더는 한 집단이 목표하는 바를 효과적으로 달성하도록 하는 데 그 중심에 선 사람이다. 이런 리더에게 필요로 하는 자질은 다음과 같다.

14) 오점록 외, 한국군 리더십, 118.

15) Ibid., 306-307.

가. 카리스마

동서고금을 막론하고 리더에게 가장 필요한 것은 카리스마이다. 카리스마란 조직 구성원의 정서를 고양시켜서 태도나 행동의 변화에 대한 저항을 감소시키고 또한 자신감과 기대감을 갖게 해주는 이상적 영향력(idealized influence)이다.¹⁶⁾ 이런 이상적 영향력을 행사하는 리더는 구성원들에게 비전과 사명감을 전달하며 긍지를 심어주고 존경과 신뢰를 받는다. 이런 리더의 특징은 강한 자신감을 갖고 동시에 타인에게 영향력을 행사하려는 강력한 욕구를 가지고 있다. 또한 목표를 이상적인 형태로 전환해서 명확히 제시할 수 있고 조직 구성원의 자신감을 증대시켜 기대감을 상승시킨다. 이런 카리스마를 지닌 리더는 직접적인 행동을 중요시 여기며 자신이 제시한 사명과 이상을 달성할 수 있도록 구성원의 동기와 정서를 향상시킨다. 이런 카리스마가 성경적 의미와 어떤 유사점과 차이점이 있는지는 리더십에 대한 성경적 이해를 하면서 살펴볼 것이다.

나. 배려

탁월한 지도자 즉 리더는 개별화된 배려(individualized consideration)를 지닌다.¹⁷⁾ 구성원들의 가치관에 대해 깊은 통찰력을 가지고 그들을 신뢰하고 존중하며 책임감을 고취한다. 리더는 구성원들이 맹목적으로 순종하게 하기보다는 자기 유능감(self efficacy)을 높이기 위해서 노력하며 조직 구성원 스스로도 리더십이 향상되도록 배려한다. 이러한 개별적인 배려는 또한 의존을 부추이기보다는 자발적인 가치 기준에 의해 역할을 수행하도록 자극한다. 따라서 훌륭한 리더는 자기의 역량 발휘에 집중하기보다는 구성원들 전체의 성장과 자발적인 참여에 집중하게끔 노력한다. 리더는 전체를 위해 개별적인 것을 무시하는 자가 아니고 참예하게 다양한 구성원들을 하나로 융합하게 하는 섬세한 능력을 지닌 자라고 볼 수 있다.

다. 영감의 부여

훌륭한 리더가 지니는 또 다른 자질은 영감 부여(inspiration)이다. 탁월한 리더는 조직 구성원의 노력에 대해서 감정적으로 신바람이 나게 하고 활기를 불어 넣어주는

16) Ibid., 195.

17) Ibid.

행동을 한다.¹⁸⁾ 이런 자질을 통해서 구성원들이 단체가 도달해야 할 높은 기대감과 목표에 대한 이해를 지니게 된다.

라. 존경과 호감

리더로서의 성공은 구성원들 사이에서의 존경과 호감 역시 중요하다. 마키아벨리가 군주론에서 성공적인 지배자(지도자)가 되기 위해서는 어느 정도의 대중의 인기가 필요하다고 본 것은 귀기울여볼 만한 말이다.¹⁹⁾ 한 집단에서 존경과 호감 없이 리더로서 역할을 수행하는 것은 어렵다.²⁰⁾ 물론 인기 즉 존경과 호감이 바로 훌륭한 리더가 되는 것은 아니다. 리더가 존경과 호감을 가지고 있을 때 집단이 요구하는 목표로 구성원들을 이끌어가기가 훨씬 수월하다. 존경과 호감이 리더의 목표가 아니지만, 리더 고유의 목표 달성을 위해서 필요로 하는 자질인 것만큼은 분명하다.

마. 능력

여기서 언급하는 것은 리더가 구성원들 가운데 가장 뛰어난 학벌, 체력, 여건을 가져야한다는 것이 아니다. 지도자에게 필요로 하는 능력은 다양한 힘과 방향으로 흩어지는 구성원들을 모아 집단의 목표로 집중하게 하는 능력을 말한다.²¹⁾ 따라서 리더에게 요구되는 능력은 결단력, 판단력, 통찰력, 언변 등과 같은 관계적 기술을 말한다. 이와 같이 능력은 지도자의 필요조건으로 필요한 자질이다.

이와 같이 지도자에 대한 일반적인 자질을 언급할 때 카리스마, 개별화된 배려, 영감의 부여, 존경과 호감 그리고 능력을 언급한다. 물론 이외에도 다양한 방식으로 설명할 있을 것이다. 특별히 영적 지도자들에게 필요한 자질은 보다 깊은 논의가 요구된다. 따라서 목회자 리더십 개념을 살펴보면서 더 자세히 언급하기로 한다.

3. 리더십의 유형

그러면 리더십 개념과 리더의 자질을 기준으로 드러나는 리더십의 유형에는 어떤 것들이 있는가? 리더십을 측정하는 도구는 각 분야에서 활발하게 연구활용하고

18) Ibid., 196.

19) Ibid., 75.

20) F. Reddl., "Group Emotions and Leaders", *Psychiatry* (May 1942): 573.

21) 한홍, 거인들의 발자국, 38-49.

있다. 그 가운데 대표적인 것이 LSI(Leadership Skill Inventory)²²⁾이다. 또한 리더십 연구가 가장 활발하게 진행되고 있는 집단은 군대인데, 미국의 경우 SLDI(Strategic Leadership Development Inventory)를 개발해서 시행 중에 있다. 우리 나라의 경우에도 KLDI(Korean Leadership Development Inventory)를 개발해서 현재 군내에서 사용하고 있다.²³⁾ 이런 일반 사회의 리더십 측정 도구들은 그 결과를 통해 리더십의 유형을 아래와 같은 10가지로 언급한다. 여기서는 이 유형을 통해 일반 사회의 리더십 유형 개념을 정리하고자 한다.

가. 엘리트형

이 형은 직무 지향성, 관계 지향성, 미래 지향성 등 모두 높은 수준에 있는 유형이다. 탁월한 리더십의 소유자들에게 해당하는 것으로 조직의 목표 달성을 위해 효과적으로 주도, 장악하는 특징을 지닌다. 이런 유형의 소유자들은 다면적이고 복잡한 상황에서 임무나 문제의 핵심을 명확하게 이해하고 효과적인 의사 결정을 내릴 수 있다는 장점을 지닌다. 매사에 탁월한 관계를 유지해나가고 모든 일의 성취도도 매우 높게 나타난다.

반면에 자기 신뢰가 너무 높아서 자의적인 의사 결정을 내리거나 자기 만족에 빠지게 될 가능성이 있는 단점을 지닌다.²⁴⁾ 따라서 자기 만족에 빠지지 말고 타인에 대해 완벽 지향적 태도를 어느 정도 지양하는 자세가 필요하다. 특별히 너무 완벽한 것으로 인해 구성원들이 가까이 하기 어려워하는 심리적 부담을 지니게 될 수도 있다.

22) F. A. Karnesdhk와 J. C. Chauvin의 리더십 측정 도구로서 9가지 영역에서 자신의 리더십 능력을 자가 진단, 관리하기 위해 고안된 것으로 검사에 응한 자들은 자신의 강점과 약점을 평가할 수 있도록 되어 있다. 참고로 9가지의 영역은 다음과 같다. 1) 리더십 기초, 2) 문자를 통한 의사 소통 기술, 3) 언어를 통한 의사 소통 기술, 4) 가치 명료화, 5) 의사 결정 기술, 6) 그룹 다이내믹스, 7) 문제 해결 기술, 8) 개인적 기술, 9) 계획 기술이다.

23) 이 측정 도구는 일련의 리더십 측정 도구를 변형한 것으로서, 리더 자신의 개념적 능력, 기술적 능력, 인간 관계 능력, 의사 결정 기술, 비전/목표 제시 능력, 윤리성/도덕성, 권한 위임 및 행동 유발 능력, 환경에 대한 대응력 그리고 개선 지향성이란 범주로 리더십 유형을 평가하는 것이다. 오점록 외, 한국군 리더십, 380-382.

24) T. O. Jacobs, A Guide to The Strategic Leadership Development Inventory (Washington DC: National Defence University Industrial College of The Armed Forces, 1995), 194.

나. 모범형

이런 유형 역시 엘리트형과 유사하게 직무 지향성이나 관계 지향성 그리고 미래 지향성이 모두 높게 나타나는 유형이다. 모든 분야에서 다른 사람들에게 모범이 된다. 그러나 이런 모범의 대상이라는 이유로 자기 개발에 대한 태도를 게을리하거나 정진하지 않는 정체적인 위험에 빠질 수 있다. 또한 자기 만족이 높아서 다른 사람들의 기대와 충고를 지나칠 수 있는 위험에도 직면한다. 따라서 다른 사람이 자신을 보는 시각으로 자신을 늘 되짚어 볼 수 있는 자세가 필요하다.

다. 성실형

직무 지향성이나 관계 지향성은 매우 높지만 미래 지향성이 다소 낮은 유형의 리더십이다. 자신의 능력에 자신감을 갖고 인간 관계면에서도 앞서가지만 변화하는 환경에 대한 적응력이 다소 부족한 유형이다. 따라서 집단의 미래나 주변 환경의 급변하는 흐름에 민감하게 반응하고 그것에 대처할 수 있기 위한 노력을 하면 단점이 보완될 유형이다.

라. 투사형

투사형의 리더들은 직무와 미래 지향성은 매우 높지만 관계 지향성이 다소 낮은 유형이다. 상황 판단 능력과 안목이 매우 장기적이고 전체적이며 탁월하다. 그러나 너무 일에 매여 관계에 있어서 다소 소홀해질 수 있는 한계를 지닐 수 있다. 흔히 사회 기업이나 부대 또는 교회와 같은 종교 단체에서 일 중독자(workaholic)로 알려진 자들이 여기에 해당한다.²⁵⁾ 직무 수행 능력은 매우 앞서가지만 관계에서 생기는 문제를 항상 염두에 두어야 한다. 조직 내 다른 사람들에 대한 배려가 부족해서 구성원들을 이끌어갈 때 다소 어려움에 직면하기도 한다. 따라서 권한 위임이나 인간 관계의 개선을 통해서 더욱 훌륭한 리더 유형으로 성장할 수 있는 유형이다. 집단이다.

마. 직무형

직무형의 리더는 직무 지향성은 높지만 관계 지향성이나 미래 지향성이 낮은 특징을 지닌다. 주어진 임무만큼은 성실하게 수행하지만 다른 사람들을 동기화시키고

25) 오점록 외, 한국군 리더십, 400.

타인을 배려하는 자세가 다소 부족하다. 따라서 관계 지향성과 미래 지향성을 보강시켜야할 유형이다.

바. 서클형

서클형은 직무 지향성은 낮은 반면에 관계 지향성과 미래 지향성은 높은 특징을 지닌다. 이들은 소속 집단에 대한 애정과 관심 그리고 배려가 많다. 또한 조직에 대한 시각이 항상 열려 있고 건설적인 비판도 잘 한다. 그러나 한계는 그런 비판과 시각을 현실화시키는 데는 부족한 유형이다. 관계를 통해 동기 부여하고 배려를 해주는 것과 동시에 직무 수행에 관심을 갖으면 더욱 발전할 유형이다.

사. 자선형

자선형은 직무 지향성도 낮고 미래 지향성도 낮지만 관계 지향성은 높은 유형이다. 리더로서 인간 관계 능력은 탁월하다. 그러나 업무 수행과 관련해서는 다소 부족한 자질을 지니고 있다. 또 관계를 중시하다보니 거시적 안목에서 집단을 인도하는 시각이 부족하게 된다. 따라서 업무 수행 능력 확보를 위해 노력해야 하고 집단이 속한 환경과 주변의 흐름에 대해서도 발빠른 시각으로 대처할 수 있는 의지적인 노력이 각별히 요구되는 유형이다.

아. 비판형

비판형은 직무 지향성과 관계 지향성이 낮으면서 미래 지향성이 높은 유형이다. 리더로서 자신의 업무에는 별로 관심을 갖지 않으며 관계에도 별로 신경을 두지 않는다. 반면에 조직에 대한 관심을 발전적으로 지적하는 데에 탁월하다. 이런 유형의 리더가 있을 경우 조직이나 단체가 매너리즘(mannerism)에 빠지지 않게 되고, 비판적으로 조직의 방향을 인도할 수 있는 좋은 기회를 갖게 된다.²⁶⁾ 따라서 구체적으로 비판적 시각에 의해 보여지는 것들을 실천할 수 있는 능력을 배가시키면 탁월한 리더 유형으로 자리잡을 수 있게 된다. 또 일시적인 추종이나 인기에 말려들어 리더로서의 수행 능력 개발에 게을리 하게 되는 위험에 빠져서도 안 된다.

26) Ibid., 404.

자. 안일형

리더의 유형을 선별하는 직무 지향성, 관계 지향성, 미래 지향성 모두 낮은 경우 안일형의 리더로 분류된다. 이런 리더는 리더로서의 자질이 전반적으로 미약하다고 볼 수 있다. 특별히 리더로서 자신의 능력이나 태도에 대한 자신감도 결여되고 그것을 개선하기 위한 노력도 별로 하지 않는 유형이다. 이들에게 필요한 것은 리더로서 자신이 속한 집단을 인도하기 위한 직무 능력을 향상하는 데 주력하는 것이다.

차. 문제형

안일형을 넘어서서 가장 리더답지 못한 리더를 가리켜 문제형이라고 한다. 이런 유형의 리더십은 직무 수행, 관계 및 미래 지향성이 극도로 낮다. 리더로서의 기본적인 자질이 부족함에도 불구하고 리더의 위치에 있는 자들이 여기에 해당한다. 이들은 자신의 문제를 개선하기 위한 스스로의 노력이 일차적으로 요구된다. 수동적이고 무기력하게 비추어지는 모습을 벗어나서 적극적이고 자신감 있는 태도로 변화시켜야 한다.

제 2 절 목회자 리더십의 이해

지금까지의 개괄적 연구는 사실 목회자 리더십 개념을 이끌어내기 위한 서론적 고찰이었다. 이제 본격적으로 목회자 리더십 개념과 특성 및 유형에 대해서 집중적으로 살펴보고자 한다. 이것이 중요한 이유는 본 연구자가 섬기는 교회의 리더십 개발과 적용의 이론적 근거가 여기서 비롯되기 때문이다. 여기서 설명하는 목회자의 리더십 개념을 풍성 교회의 목회 현장에서 바르게 적용하기 위한 프로그램 개발의 기초로 삼을 것이다.

1. 목회자 리더십 개념

목회자의 리더십 개념은 일반적인 개념과 상충하지 않는다. 기독교적 개념의 리더십을 정의할 때 한홍이 아래와 같이 리처드 휴즈의 말을 인용하면서 정의한 것으로 시작하고자 한다.

리더십이란 한 조직체에 끼치는 영향력으로서, 그 단체로 하여금 하나의 목표에 도달하게 하는 과정이다. 이것은 그 조직체의 모든 구성원들이 공유하는 것으로, 어떤 특정한 위치에 있는 사람만의 독점물이 아니다. 따르는 이들도 리더십의 중요한 일부이다.²⁷⁾

리더십을 한 마디로 단정할 수는 없지만 위와 같은 정의는 일반적인 리더십 개념과 함께 목회자가 리더십을 이해하는 데 중요한 것을 시사한다. 우선 리더십이 '하나의 목표에 도달하게 하는 과정'인데 이것은 조직체의 모두가 공유한다. 자칫 리더십의 개념을 특정한 소수의 것으로만 한정해서 이해하는 경우가 있는데 잘못이다. 따르는 이들도 리더십의 한 부분이다. 이와 같이 목회자의 리더십을 이해할 때는 반드시 폭넓게 이해해야 한다.

리더십을 연구하는 많은 학자들이 이를 말 그대로 'leader'와 'ship'의 합성어로 이해한다.²⁸⁾ 결국 리더십은 배를 이끌고 목적지에 도달하게 하는 능력이다. 마치 배가 항해할 때 폭풍, 암초, 바람 등을 통해 가야하듯이 리더십도 마찬가지다. 그런데 배를 움직이는 데는 선장의 역할이 중요하다. 하지만 선장 혼자만의 힘으로는 안 된다. 조타수나 다른 선원의 역할도 중요하다. 리더인 선장만 중요한 것이 아니라 선장을 따르는 구성원들의 역할도 매우 중요하다.

본 연구자는 리더십 개념과 리더십 프로그램 개발을 통한 교회의 성장과 관련지를 때 바로 이 개념을 전반적인 전제로 삼고자 한다. 따라서 교회 지도자인 리더 역할을 담당하는 목회자뿐만 아니라, 그의 인도를 따라 항해하는 선원들과 같은 교인들에 대한 성격과 역할 등 폭넓은 이해를 통해 문제를 발전시켜 나갈 것이다.

2. 목회자 리더십 유형

목회자 리더십의 개념이 나름대로의 공통 분모를 지닐지라도 목회자마다 저마다의 다양한 유형을 지닌다. 목회자 리더십은 목회자의 성격에 따라 좌우된다. 목회자의 성격은 주로 주도형(dominant), 사교형(interactive), 안정형(stable) 그리고 신중형(cautious)으로 구분된다.²⁹⁾ 이런 성격 유형들이 드러내는 목회자의 리더십 유형은 다음과 같다.

27) 한홍, 거인들의 발자국, 27-28.

28) Hans Finzel, 리더십 파워, 11-22.

29) 한홍, 거인들의 발자국, 148-155.

가. 개혁자 혹은 교사형(Reformer or Teacher)

개혁자 혹은 교사형의 목회 리더는 양심적이고 옳고 그름을 중시하며 도덕성을 띠고 있는 사람을 뜻한다.³⁰⁾ 진실과 정의를 중요한 가치로 소유하고 윤리성과 나름대로의 객관성을 중시한다. 바로 이런 리더가 우리에게 가장 잘 알려져 있고, 친숙한 리더이다. 항상 개혁 의지를 지니고 미래를 제시하며 기존의 틀에 얽매이지 않는다. 바울이 이런 유형에 속했다고 볼 수 있다. 심지어 이런 목회 리더 유형은 일반 기업이나 단체에서도 선호하는 리더 유형에 속한다.

나. 헬퍼형(Helper)

이 유형의 리더는 이타적이며 자신을 따르는 사람을 무조건 사랑할 수 있는 능력을 갖고 있으며 공감을 잘하며 따뜻하며 타인의 삶에 관심을 갖는 자를 말한다.³¹⁾ 이런 리더는 자신이 남에게 항상 필요한 존재라는 의식을 강하게 하고 있다. 이런 유형의 목회 리더는 자신을 잘 드러내지 않는다. 지혜롭고 침착하며 따뜻하고 또 용기가 있는 자들이 여기에 속한다. 성경에서는 마르다와 요한이 이 유형에 속했다고 볼 수 있다.

다. 동기 부여형(Motivator)

이런 유형의 목회 리더를 지위 추구형(status seeker)이라고도 한다. 이들은 자신감 있고 잘 적응하며 사람들에게 호감을 줄 수 있는 흠모할만한 리더이다.³²⁾ 물론 목표를 너무 중시해서 과정을 무시하거나 일 중독에 빠질 위험도 있다. 이들은 사람들에게 인정받고 싶어하는 욕망이 강한 리더들이다. 야곱이 이런 유형에 속한다고 볼 수 있다.

라. 경영 행정가형(Manager)

이런 유형의 리더는 조직이 비전을 이루어 가는 과정에서 실수 없이 제대로 진행하도록 점검하고 챙기는 관리 능력의 소유자들이다. 치밀성, 정확성, 성실성을 지니

30) 이관직, “성경 인물을 통해 본 리더십 유형과 다양성”, 목회와 신학 2000년 8월호: 142-143.

31) Ibid.

32) Ibid.

고 있다. 단지 비전을 제시하고 선포하는 것이 아니라 그것이 실현되도록 챙겨주고 노력하는 현실적인 리더 유형이다. 성경에서 요셉이 여기에 해당하는 인물로 간주된다. 그는 경영 행정의 리더십을 갖고 일을 옹계 진행했던 대표적인 리더로 분류된다.³³⁾

3. 목회자 리더십의 특성

이런 목회 리더의 유형은 또 다시 공통적으로 몇 가지 나름대로의 특성을 지닌다. 일반적 의미의 리더십도 나름대로의 특징을 지닌다. 인간 관계 능력, 윤리 도덕성, 의사 결정 기술, 기술적 능력, 지향적 실천적 능력 등을 리더십이 가진 특성이라고 본다.³⁴⁾ 목회 리더십 역시 이런 것과 관련한 특징을 지닌다. 여기서 본 연구자는 한스 핀젤이 그의 리더십 연구서인 Empowered Leadership에서 언급한 목회 리더십의 일곱 가지 특성을 인용하고자 한다.

첫째, 장기간을 통해서 그 능력이 입증된 사람이다.³⁵⁾ 탁월한 목회 리더는 대부분 어느 정도의 경험과 연륜을 통해 입증된다. 물론 우리 시대 교회 지도자 가운데 젊은 나이에 그의 지도력을 인정받은 사람들이 종종 나타난다. 그러나 대부분 시대의 존경을 받는 리더들은 오랜 시간을 통해서 그의 리더로서의 모습을 인정받는 자들이다. 목회 리더십은 짧은 시간에 형성되는 것이 아니라 지속적인 성장을 통해 자라고 쌓이는 것이다. 따라서 목회 리더십의 개발은 단기간의 연수나 기술 연마로 이루어지는 것이 아니다.

둘째, 그리스도께 자아를 복종시키는 사람이다.³⁶⁾ 목회 리더십은 리더 자신의 역량을 강조하는 것이 아니다. 자신의 개성과 능력을 드러내는 데 집중하는 자가 아니라 자신을 그리스도께 복종시키는 사람이다. 이것이 목회 리더십이 지니는 역설적 특징이다. 그리스도의 리더십이 섬김의 리더십이라고 하는 이유가 그의 섬김을 통해 온 인류의 섬김을 받는 리더가 된 것과도 같은 이치이다. 바람직한 목회 리더십은 겸손하고 온유하며 그것이 목회 대상에게 얼마나 많은 영향을 미치는지 알고 있는 데서 드러난다.

33) 한홍, 거인들의 발자국, 162-163.

34) 오점록 외, 한국군 리더십, 390.

35) Hans Finzel, 리더십 파워, 29-30.

36) Ibid.

셋째, 편하게 접근할 수 있는 사람이다. 목회자는 사람을 대하는 일이므로 사람이 그에게 편하게 접근하고 대할 수 있는 특징을 소유해야 한다. 이것이 바로 목회 리더의 포용 능력과 직접 연결된다. 이런 특징을 소유한 리더는 다른 사람들을 중요하게 취급하고 높이 평가한다.

넷째, 배우자와 가족에 대해서 헌신적인 사람이다. 목회자는 자신의 삶이 투명하게 드러나게 된다. 배우자와 가족에게 헌신적인 사람은 일 중독에 빠지지 않았다는 증거이다. 일반적 개념의 리더십을 살펴볼 때 언급했듯이 일 중독에 빠진 자들은 건강한 리더십을 소유했다고 보기 어렵다. 하나님은 가정과 건강을 헤치면서까지 목회 리더 역할을 수행하도록 원하시지 않는다.³⁷⁾ 탁월한 목회 리더들은 결혼 생활과 가정 생활이 건강하고 또 가정에 우선적으로 충실한 자들이다.

다섯째, 일을 탁월하게 잘해내는 사람이다. 목회 리더십 가운데 일에 대한 언급은 되새겨볼 만하다. 대부분 목회자들이 열정과 의지만 가지고 목회를 한다고 생각한다. 물론 그런 것들이 중요하지만 자신이 하는 일에 있어서 탁월함을 목표로 하고 그만한 능력을 지니고 있어야 한다. 주어진 일을 제대로 해낼 수 있는 것이 바로 탁월한 목회 리더의 특징이라고 볼 수 있다.

여섯째, 그리스도의 성품을 닮은 사람이다. 목회 리더에게 정말 중요한 것은 성품이다. 많은 업적을 성취하고 탁월한 능력을 소유해도 그것이 교회와 공동체에 적극적인 영향을 미치기 위해서는 성품이 따라야 한다. 따라서 목회자들은 갈라디아서 5장 22-23절에서 언급하고 있는 성령의 열매로서의 성품 개발에 주력해야 한다. 그리스도의 성품이 리더가 갖추어야 할 성품의 기준이 된다.

마지막으로 다른 사람들과 기꺼이 나누는 사람이다. 목회자들 가운데 어떤 이들은 다른 사람과의 관계를 단절하고 자신의 업적 추구에만 진력하는 자들이 있다. 이들은 자기 중심의 자기 이익에만 관심을 둔다. 그러나 훌륭한 목회 리더는 다른 조직이나 단체 또는 사람들과 적극적으로 나누고 교류할 수 있어야 한다.

이상에서 살펴본 일곱 가지의 목회 리더십이 가지는 특징은 교회를 섬기는 목회 리더들에게 필수적이다. 일반 단체나 조직의 리더들에게도 물론 필요하겠지만 “일, 성품, 관계”에 있어서 전인격적인 탁월함이 요구되는 대상이 바로 목회 리더들이다.

37) Ibid., 31.

제 3 장

성경에 나타난 목회 리더십 유형 이해

지금까지 살펴본 리더십에 대한 개념과 유형 그리고 특징을 기초로 목회자 리더십 프로그램 개발에 앞서 성경에 나타난 목회 리더십 유형을 살펴보고자 한다. 성경 전체에 담긴 모든 인물들의 리더십을 살펴보는 것은 그것만으로도 방대한 분량을 차지한다. 여기서는 성경 인물 가운데 일부만 그들의 리더십을 중심으로 살펴봄으로써 목회자 리더십 개발의 기초를 마련하고자 한다.

제 1 절 구약 인물의 리더십

구약 성경에 등장하는 수많은 리더들 가운데 본 연구자는 느헤미야와 예레미야를 언급하고자 한다. 모세, 38) 다윗, 39) 요셉 40) 그리고 에스더 41)를 탁월한 구약의 리더로 언급하는데 그들에 대한 연구는 리더십에 대한 책들에 대부분 소개되고 있기 때문에 그런 인물들은 피하기로 한다.

1. 느헤미야

느헤미야는 한 마디로 개혁자형의 리더로서 공동체에 비전을 제시한 탁월한 리더이다. 페르시아 제국의 왕이 이스라엘을 자국으로 돌아가게 하자, 포로였던 이스라엘민족은 조국으로 돌아온다. 페르시아에 있던 느헤미야는 조국의 소식을 듣고 자신의 모든 열정을 살려 성벽 건축을 위한 비전을 갖는다. 그가 개혁자인 이유는 순탄하

38) 어려운 난국에서 이스라엘의 리더가 된 자로서, 주저하는 리더의 잠재성이 무한한 인물로 평가된다.

39) 하나님께서 맡기신 일에 대한 리더로서의 가장 모범적인 인물로 평가된다.

40) 강한 의지와 목표 달성 욕구 그리고 그것에 대한 실천력이 남다른 이스라엘의 리더이다.

41) 민족의 위기에서 창조성과 동기 부여를 통해 나라를 구한 헌신적인 리더이다.

지 못한 환경 속에서도 불굴의 실천적 의지를 가지고 일을 수행하기 때문이다(느 4:7-23).

구약에는 다양한 카리스마형의 리더들이 있는데, 아브라함, 모세, 사무엘, 다윗, 다니엘 등이 그에 속한다. 느헤미야 역시 개혁자로서 지도자로서의 자질을 소유한 인물이다.⁴²⁾ 자신이 속한 공동체가 끝까지 포기하지 않고 예루살렘 성벽 건축을 완성하도록 이끈 탁월한 리더이기 때문이다. 공동체의 운명과 일의 방향을 결정하는 것은 이렇게 소수의 리더가 제시하는 비전과 개혁 의지로 그들을 참여하게 하는 능력이 결정적이다.

한편 느헤미야는 7개의 항목으로 설명한 목회 리더십의 특징 가운데 일을 탁월하게 잘 해내는 사람에 속한다고 볼 수 있다.⁴³⁾ 자신의 비전과 의지를 공동체에 흡수시켜서 그들을 움직이게 하고 여타의 환경에도 굴하지 않고 마지막까지 목표를 달성하는 것은 탁월한 리더로서의 자질에 흠이 없음을 말해준다.

2. 예레미야

예레미야는 마치 예술가와도 같은 사려 깊고 영성 있는 리더이다.⁴⁴⁾ 어린 시절 하나님에게서 부름 받고(렘 1:6-7) 독신으로서 하나님의 사역을 감당한(렘 16:1-4) 예레미야가 사려 깊고 깊이 있는 리더가 된 이유는 순탄치 못한 주변 환경 때문이다. 심지어 그의 가족들까지도 그를 대적했다(렘 11:21-23; 12:6). 그래서 하나님에게 버림 받은 느낌을 표현하기도 하고 원수들에게 복수해 달라는 요구도 하며 심지어 하나님의 선하심에 의심하기도 했다.⁴⁵⁾ 리더가 이런 모습을 보일 때 이 시대의 교회 공동체는 어떤 반응을 보이겠는가? 아마 그를 리더라고 간주하지 않을 것이다. 그러나 예레미야가 탁월한 리더라는 것은 바로 여기에 있다. 그의 투명성과 정직성이 그를 탁월한 리더로 올려놓았다.⁴⁶⁾ 이런 섬세한 성품의 리더로서 예레미야는 개혁자형의 리더들이 보여주는 미래의 비전 제시를 동시에 보여준다. 즉 당시 공동체가 기대했던 메시아적 소망을 표현했다(렘 23:5-6; 33:15-16). 목회 리더십이 갖는 7가지 특징 가운데

42) R. B. Dillard and T. Longman III, 최신 구약 개론, 박철현 역 (서울: 크리스찬 다이제스트사, 1997), 276.

43) Hans Finzel, 리더십 파워, 31.

44) 이관직, “성경 인물을 통해 본 리더십 유형과 다양성”, 144.

45) R. B. Dillard and T. Longman III, 최신 구약 개론, 434.

46) Bill Hibells, “예레미야의 리더십이 주는 교훈”, 목회와 신학 2000년 8월호: 100-101.

그는 마치 그리스도께 자아를 복종해서 그분의 성품을 닮는 자와 같이 탁월한 리더의 자질을 소유하고 있는 것이다.⁴⁷⁾

제 2 절 신약 인물의 리더십

리더십의 대상은 예수 그리스도이다. 따라서 신약의 리더십은 예수 그리스도에 대한 연구에 집중한다. 여기서는 예수 그리스도와 그를 따른 대표적인 리더 바울을 살펴보고자 한다.

1. 예수

리더십의 표상은 예수 그리스도이다. 이미 언급한 목회 리더십의 개념과 특징을 설명할 때 그 근거와 기준이 바로 예수 그리스도이시기 때문이다. 리더는 그리스도께 자아를 복종시키는 사람, 그리스도의 성품을 닮은 사람이라고 이미 언급했다. 심지어 존스(L. B. Jones)는 경영론과 리더십 개념을 연결해서 예수 그리스도를 시대의 CEO(Chief Executive Officer)로 설명하는 새로운 방향의 리더십을 연구했다.⁴⁸⁾

예수는 어떤 유형으로 분류해도 속할 수 있는 리더이다. 바울을 능가하는 개혁자의 모습과 인류의 미래 비전을 제시한 자이다. 따뜻한 사랑으로 사람들에게 다가간 헬퍼형으로서의 리더에도 손상이 없다. 주어진 일에 대한 탁월한 수행 능력뿐만 아니라 동기 부여하는 데도 남다른 탁월성을 지닌 분이다. 또한 언급한 바와 같이 경영적인 측면으로 보아도 자기 관리와 행동 그리고 인간 관계 기술에서 본을 보이신 분이시다.

2. 바울

성경에 나타난 리더십의 모델 가운데 우리와 가장 가까운 인물은 바울이다. 예수 그리스도 이후 그의 표상을 따라 교회 공동체에 모범적인 리더로서 세워진 바울을 통해서 배울 점이 상당수 있다. 여기서는 이전의 인물들보다 심도 있게 바울의 리더십에 대해서 살펴보고자 한다.

47) Hans Finzel, 리더십 파워, 29-32.

48) L. B. Jones, 최고 경영자 예수 (Jesus CEO), 송경근 외 역 (서울: 한언, 1999).

가. 리더로서의 자기 이해

바울은 리더로서 자기 이해를 분명히 했다.⁴⁹⁾ 그 가운데 첫 번째가 그리스도를 계시하는 자로서의 자기 이해이다.⁵⁰⁾ 복음을 선포하고 그것을 자신의 삶으로 증거했으며 철저히 그리스도의 모방자(고전11:1)로서 살아갔다.

두 번째는 하나님의 구원사를 담당하는 자로서의 자기 이해이다. 목회자들이 흔히 자신의 사역에 대해서 비하하는 경우가 있는데 바울은 자신의 사역이 크고 위대하신 하나님의 구원사를 담당한다는 자기 의식을 갖고 있었다. 자신의 소명 의식이 매우 투철했던 리더이다. 일반적 개념의 리더의 자질을 언급할 때 카리스마, 개별화된 배려나 지적인 자극 또는 영감의 부여를 들었다. 여기서 알 수 있는 것은 목회 리더십 개념이 일반적 의미의 리더십 개념과 상충하지는 않으나 훨씬 더 폭넓다는 것이다. 리더 스스로 자신의 위치에 대한 인식은 목회 리더십에서 가장 중요한 시작점이다.

세 번째는 교회를 세우는 자로서의 자기 이해이다. 바울은 자신의 역사적 시점에서 교회를 세우는 자신의 사역에 충실했다. 소아시아 지역의 선교사로서 많은 전도 여행을 통해서 수많은 교회를 세운 것이 그것을 입증한다. 한편 교회를 세우는 자로서의 사명 이해는 리더가 자기 자신의 번영을 구가하는 기업을 운영하는 것이 아니라 하나님이 요구하시는 일에 집중하는 자라는 것을 말해준다. 결국 목회 리더는 자신의 명예와 업적을 위한 것이 아니라, 바울의 경우와 같이 철저하게 하나님 편에서의 요구를 노력해서 수행해야 할 자이다.⁵¹⁾

나. 바울의 리더십 표현

그러면 바울은 리더로서의 자기 이해를 통해 어떻게 자신의 리더십을 표현했는가? 가장 먼저 그는 섬김을 통해서 자신의 리더십을 표현했다. 목회 리더십의 특징 가운데 그리스도의 성품을 닮아 다른 사람들과 기꺼이 나누는 것을 언급한 바 있다. 바울은 이런 목회 리더십의 특징을 자신의 삶에서 보여준다. 당시 헬라 시대의 다른 리더들과는 달리 다스리려고 하지도 않았고 군림하려고 하지도 않았다. 또한 영예를 누리기 위해 노력하지도 않았다. 다만 종으로서 섬기는 모습에 충실하려 했다. 섬기는

49) 물론 바울은 당시 자신을 오늘날의 개념인 리더가 아니라 사도로서 인식했다.

50) 김세윤, "크리스천 리더십의 모델로서의 바울", 목회와 신학 2000년 8월호:76-77.

51) Ibid., 80.

자들을 비하한 헬라 철학의 관점에서 보면 바울은 세상의 리더로서는 탁월하지 못한 것으로 드러난다.⁵²⁾

둘째는 부모와 같이 리더십을 행사한다. 해산의 수고를 아끼지 않는다(갈 4:19)거나 아버지 노릇한다(고전 4:14)는 등의 표현이 그것을 말해준다. 그래서 바울은 교인들을 ‘자신의 자녀’라고 부르기도 했다. 부모는 자녀를 자신의 몸과 같이 보살피는 애정 어린 섬김을 보인다. 마찬가지로 신약의 탁월한 리더 바울은 자신의 공동체를 보살피는 일에 집중했다. 지도자의 자질 가운데 네 번째 항목인 배우자나 가족들에 대해서 헌신적인 사람을 언급한 바 있다. 바울은 가족 개념을 확대해서 공동체의 모든 사람들에게 가족과 같이 헌신적으로 대한 리더이다.

셋째는 바울이 섬김과 부모로서의 역할로 리더십을 표현했을지라도 권위 사용을 하지 않은 것은 아니다. 진리 문제와 관련해서는 철저하게 위엄 있는 권위를 사용했다.⁵³⁾ 이런 권위가 가능한 이유는 그가 가르침에 근거해서 철저하게 스스로 모범을 보였기 때문이다. 리더는 바울과 같이 모범적인 행함이 뒤따라야 한다. 자신의 모습을 본받으라고 할 수 있는 위치에 있는 목회 리더만이 본받으라는 권위 주장을 할 수 있다.

넷째는 셋째의 내용과 이어진다. 바울은 자신의 리더십을 모델링(modeling)하는 것으로 표현했다. 자신의 삶이 신앙인들의 목표가 되는 그리스도의 모습을 그려낸다고 보았기 때문이다.⁵⁴⁾ 모델링과 반대되는 용어는 강요이다. 한국 교회 목회 리더십이 부재하고 또 바람직한 리더십의 사표를 찾을 수 없는 것은 바로 이런 강요에 의한 신앙 지도 때문이라고 생각한다. 효과적으로 동기 부여하고 그것을 실천할 수 있도록 역동적인 리더십을 행사하지 못하는 것은 바로 강요와 무리한 요구 때문이다.⁵⁵⁾ 특히 새벽기도, 헌금, 전도 모든 중요한 신앙 행위들을 강요하는 것이 두드러지게 나타나는 현상인데 참된 섬김과 모델링으로 자극을 주고 인도해야 한다. 김세윤은 리더십 부재에 따른 한국 교회의 강요가 어느 정도인지 다음과 같이 말한다.

...목사들은 더욱 강요하고 권위주의적으로 나가야만 교인들이 목

52) Ibid., 80-81.

53) 참조. 고후 10, 11장.

54) 김세윤, “크리스천 리더십의 모델로서의 바울”, 82.

55) Ibid.

사를 대단하고 권위가 있다고 생각하면서 겨우 따라 온다는 것입니다.... 요사이 목사들은 매스미디어를 이용해서 자기 권위를 세우려 하고 있습니다. 또 학위증 같은 종이 장에 호소하기도 합니다. ...이런 것들은 다 예수나 바울의 모범을 따르려는 것이 아니라, 허수아비 권위를 따르는 것입니다. 오늘날 개신교 목회자들이 구약의 제사장의 상에서 자신들의 목사로서의 자기 이해를 도출하고 평신도들 위에 축복 권을 내세워 권위를 행사하려 하는 것을 흔히 보는데 이것은 신학적으로 대단히 잘못된 것이고 위험하기까지 한 것입니다.⁵⁶⁾

마지막으로 바울은 자신의 리더십을 조직과 행정력을 가지고 표현한다. 바울은 자신의 사명을 실천하는데 있어서 로마의 중요 도시들을 거점으로 삼고 복음 전도를 시행하는 전략가로서도 흠이 없는 모습을 보여준다.⁵⁷⁾ 바울은 성령의 인도에 자발적으로 수용하는 유연함과 전략적 대응을 적절하게 시도한 모범적인 목회 리더로 평가할 수 있다.

제 3 절 소결론: 목회 리더십의 요건

지금까지 성경에 나타난 몇 명의 인물들을 통해서 목회자 리더십의 유형을 살펴 보았다. 일반적 개념의 리더십과 목회자 리더십의 개념은 상호 공통적이면서도 다른 점이 있다. 이유는 목회 리더십은 그 시작과 사역의 성격이 일반 조직이나 단체와 다르기 때문이다. 리더십 개념은 리더 자신뿐만 아니라 리더가 속한 공동체와도 관련 있기 때문에 순수 자발적 신앙에 의해 모인 공동체 즉 교회라는 환경에 영향을 받는다. 그러면 목회자 리더십 개발을 살펴보기 전에 목회 리더십 개념을 정리하는 측면에서 위의 인물들에게서 공통적으로 발견할 수 있는 목회 리더십 요건을 살펴 보도록 하자.

1. 성격

느헤미야, 예레미야, 예수 그리고 바울은 모두 강력한 성격의 사람들이다. 인간 관계에서도 기억에 남는 사람들은 대개 강력한 성격의 소유자들이다. 특히 바울은 활

⁵⁶⁾ Ibid., 83.

⁵⁷⁾ Ibid.

력적이고 강한 자기 성격을 지닌 지도자이다. 이러한 강한 성격을 카리스마라고도 부를 수 있다.⁵⁸⁾ 목회 리더에게 가장 중요한 것은 성품 성격이다. 따라서 목회자 리더십 개발에서 이런 부분에 대해 세밀하게 언급할 것이다.

2. 훈련

훈련 없이 리더가 될 수는 없다. 성경의 위대한 지도자로 기록된 자들은 모두 철저한 훈련을 통과한 자들이다. 리더는 절대 단순간에 자라는 잡초와 같이 성장하는 것이 아니다.⁵⁹⁾ 자신이 속한 환경과 구성원들을 복음의 뜻에 합당하게 인도하려면 그것에 대처할 수 있는 창조적 능력이 필요하다. 바로 이런 것들을 지도자로 부르신 분이 지도자 각자의 삶에서 연단의 과정을 통해서 훈련시킨다. 물론 목회 지도자로서 자신의 사역을 잘 감당하기 위해서 스스로 노력해야할 훈련도 있다. 성경 주해, 주석, 설교 및 인간 관계 기법 등은 어느 정도의 훈련을 통해서 남들보다 앞설 수 있는 영역이기도 하다.

3. 회심

김세윤은 목회 리더에게 필수 요인으로 회심을 언급한다.⁶⁰⁾ 회심하지 못한 자는 회심한 자들을 인도할 수 없다. 이것은 지도자 개인이 체험해야할 문제이다. 신학 과정을 마쳤다 고해서 그에 준하는 사역자가 된다고 생각하는 것은 잘못이다. 복음에 대한 지도자 자신의 철저한 체험이 있어야 한다.

4. 소명과 비전

목회 지도자로서의 마지막 요건은 바로 소명과 비전이다. 비전은 소명에 의해서 주어진다. 부르심을 받은 사람은 세상에 대한 자신의 소명을 확인하기 위해서 비전을 품고 노력한다.⁶¹⁾ 바울이 다메섹에서 소명을 받은 이후 땅끝까지 이르러 복음을 증거 하겠다는 비전은 그를 교회 역사에서 최고의 지도자로 세우는 데 큰 역할을 했다. 그가 보인 행정력이나 조직력도 바로 여기서 비롯된 것이다. 일반 리더들의 경우 행정

58) Ibid., 73.

59) Hans Finzel., 리더십 파워, 20-22.

60) 김세윤, "크리스천 리더십의 모델로서의 바울", 75.

61) 유관재, 비전 혁명 (서울: 누가, 2000), 18-21.

력과 조직력 등은 탁월하나 교회 지도자와 다른 점이 바로 소명과 비전이다.

제 4 장

목회자의 리더십 개발과 건강한 교회

지금까지 서술한 리더십의 이해와 성경적 목회자 리더십의 개괄적인 이해는 건강한 교회를 위한 목회자 리더십이 무엇인지를 살펴보기 위한 것이었다. 이번 장에서는 건강한 교회를 위한 목회자 리더십의 역할이 무엇이며 그것이 교회 성장에 미치는 영향을 살펴보고 바람직한 목회자 리더십을 최종적으로 정립하고자 한다. 아울러 목회자 리더십이 교회 성장에 중요한 요인이기는 하나 전부는 아니기 때문에 리더십의 제한 요소가 무엇이며 리더십을 제외한 교회 성장에 필요한 기본적인 요소들이 무엇인지 살펴보고자 한다. 이제부터 논문의 진행은 풍성 교회의 경우를 구체적인 대상으로 염두에 둘 것이다.

제 1 절 건강한 교회를 위한 목회자 리더십

건강한 교회를 위한 목회자 리더십은 어떤 모습이어야 하는가? 건강한 교회를 만들기 위해 리더로서 목회자의 모습은 어떠해야 하는가? 단순히 개념적으로 언급한 목회자 리더십으로서의 소양을 지니면 충분한가? 그렇다면 더이상의 논의가 불필요한 것이다. 그러나 리더십은 구성원들과 환경 속에서 발휘되는 것이기 때문에 교회라는 특수성 속에서 나름대로의 역할과 영향이 규명될 수 있다. 여기서는 바로 이런 점에 근거해서 논지를 전개해나갈 것이다.

1. 목회자 리더십의 역할

건강한 교회를 이루어가기 위한 목회자 리더십의 역할은 무엇인가? 리더는 절대적이지는 않지만 구성원들과 환경 속에서 적절한 동기 부여를 통해 목표한 바를 이루

어 가는 과정에 중요한 역할을 담당한다. 특별히 개인적인 자질과 리더로서의 특징을 소유한 자로서, 교회라는 특수성 속에서 그것을 구체화시켜야하는 직접적인 책임자이다. 풍성 교회를 비롯한 한국 교회 전반에 걸쳐 건강한 교회를 이루어가기 위한 목회자 리더십 역할을 규명하려면 리더십의 이해에 기초해야 한다. 본 연구자는 건강한 교회를 위한 목회자 리더십의 역할을 8가지로 범주화해서 언급하고자 한다.

가. 비전 제시 및 개발

목회 리더십에서 가장 필요한 것은 비전을 제시하고 그것을 개발해서 구체화시키는 것이다. 성경에서도 “목시가 없으면 백성이 방자히 행하거나 율법을 지키는 자는 복이 있느니라”(잠 29:18)고 말한다. 목시는 선지자들을 통해서 주시는 하나님의 계시로서 이상이 포함된 것을 말한다.⁶²⁾ 이것을 가리켜 일종의 비전이라고 할 수 있다. 하나님이 공동체에게 향하신 뜻을 제시하고 가르치는 것이 바로 목회자의 비전 제시 역할이다. 방향이 없는 공동체는 응집력도 없고 적절한 공동체의 열매도 기대하기 어렵다. 따라서 비전을 제시하는 것은 교회 공동체를 건강하게 이끌기 위한 첫 번째 역할이다. 특별히 목회 리더는 교회 구성원들 사이에 잠재해 있는 비전을 모아서 엮어 내고 개발시키는 중요한 역할을 담당한다.⁶³⁾ 그러나 공동체에서 비전을 제시하는 것은 그리 쉬운 일이 아니다. 저마다의 성향과 형편 속에 있는 자들을 하나로 모으는 일은 상식적인 관점에서도 어렵게 느껴진다. 따라서 목회 리더가 교회 공동체에 비전을 제시한다는 것은 ‘교회’에 대한 하나님의 뜻과 방향을 제시하는 것이다. 어느 한 사람이나 교회의 주요 인물에 의해 좌우되는 사역의 방향은 비전이 아니다.⁶⁴⁾ 항상 전체 구성원이 교인들 대다수가 참여해서 비전의 결정 내용에 동의하고 합의해야 하며, 그러한 공통분모를 지닐 때 비전으로서의 능력을 지니게 된다. 따라서 비전은 목회자 자신의 신비주의적 경험에 따른 이상을 제시하는 것이 아니라 신앙 행위의 가장 중요한 요소인 기도를 근거로 교회의 조직을 십분 활용해야 한다. 특히 담임 목사, 부교역자, 당회, 제직회 등의 교회 제도를 적절하게 사용하는 과정이 필수적으로 요청된다.⁶⁵⁾

62) 성경 찬송 낱말 사전, 엄도성 편 (서울: 성광 문화사, 1994), “목시” 항목.

63) Hans Finzel, 리더십 파워, 60.

64) 사실 풍성 교회의 역사를 보면, 목회자들이 하나님의 뜻에 입각한 비전 제시보다는 개척 초기부터 실질적인 영향력을 행사한 인물들에 의해 많은 일들이 결정되었다.

이런 비전 제시 및 개발 과정에서 목회 리더는 항상 앞선 존재가 된다.⁶⁶⁾ 따라서 교회 공동체의 미래를 다른 구성원들보다 앞서 볼 수 있는 안목을 지녀야 한다. 탁월한 리더의 자질을 언급하면서 영감 부여가 포함된다고 이미 언급했는데 자기들의 뜻을 하나로 모아 미래를 향해갈 수 있도록 돕는 일은 바로 목회 리더의 역할이다. 그러나 여기서 주의할 것은 너무 앞서 나가서는 안 된다는 것이다.⁶⁷⁾ 공동체에는 어느 정도의 균형이 필요한데, 교회 역시 예외일 수는 없다. 목회 지도자가 자신이 받은 이상이라고 해서 너무 앞서 나갈 경우, 반드시 위험이 뒤따른다. 비전은 그것이 현실화되기 위해서는 이미 리더십의 이론에서 언급한 바 있듯이 강요와 억압으로 주입해서 이끌어 가서는 안 된다. 아무리 좋아도 구체적인 동기 부여와 영감을 주어서 이끌어갈 수 있는 탁월한 관계적 기술이 필요하다. 이것은 단순한 행정적 능력으로 이루어지는 것이 아니다.⁶⁸⁾

목회 리더십의 첫 번째 기능으로서 비전 제시가 중요한 만큼 보다 심도 있게 그것을 발전시켜 가는 과정에 대해서 언급하고자한다. 한 사람이나 단체에게 비전이 주어질 때 주어지는 반응은 그것을 수용해서 자신의 이전의 삶의 방향을 바꾸는 것이다. 그리고 그것을 따라 지속적으로 노력하며 끊임없이 목표한 바를 이루기 위해서 진력하는 것이다.⁶⁹⁾ 비전 제시의 목적도 바로 교회 공동체를 이렇게 인도하기 위함이다. 비전을 제시하고 개발하는 것을 구체적으로 어떻게 진행시켜야 하는가?

첫째는 발견하는 일이다. 목회 리더는 개인으로서, 공동체의 리더로서 비전을 발견할 수 있어야 한다. 새로운 발견에서 새로운 목표가 주어지듯이 교회를 건강하게 이끌기 위해서는 목회자 자신과 교회에 속한 공동체 전체의 모습을 향한 미래의 방향을 정확하게 발견할 수 있는 안목이 필요하다. 교회가 해마다 교회의 목표와 표어를 정하고 교회 내에 게시해서 교인들을 한 방향으로 인도하는 것은 가장 기본적이고 필수적인 항목이다. 이런 일의 중심에 목회 리더가 서있는 것이다. 따라서 목회 리더는 자신이 속한 교회 공동체를 건강하게 인도하기 위해서 비전을 제시하고 공유하기 위해서 강력한 의지를 가지고 노력해야 한다. 또한 모두가 방관자가 아닌 주인으로 참

65) Hans Finzel, 리더십 파워, 61.

66) Ibid., 166.

67) W. Scott, "Faces about the Crowd", Chicago Daily Herald, 12 October 1997: 3

68) Hans Finzel, 리더십 파워, 167.

69) 이런 내용은 G. MacDonald, 인생의 궤도를 수정할 때, 홍병룡 역 (서울: IVP, 2001)에 자세히 나온다.

여해서 그 비전에 따를 수 있도록 자극하고 동기 부여하는 노력을 아끼지 말아야 한다.⁷⁰⁾

둘째는 지속적인 동기 부여를 위해 비전을 계속적으로 주입하는 것이다. 비전이 결정되었을 때 그것을 가슴에 품고 동시에 지속적으로 주입해야 한다. 목회 리더와 구성원은 똑같은 생각을 가질 수 없다. 리더가 협의를 통해 교회의 방향을 정했으면 그것을 구체화시키기 위해서 끊임없이 그 비전을 각인시키는 과정이 필요하다. 이러한 동기 부여와 자극이 비전을 개발하는 것만큼이나 중요하다.⁷¹⁾ 이것을 통해서 볼 때 목회 리더는 소심한 전략가(智略家)라기보다는 역동적인 실천가로서의 모습을 겸비해야 한다.

셋째는 계속적인 주입과 함께 밀고 나가는 것이다. 일종의 리처(reacher)가 되는 것이다. 비전을 갖고 공동체를 인도하는 과정에서 그만두고 포기하고 싶은 유혹이다.⁷²⁾ 이런 유혹의 이유는 여러 가지가 있다. 스스로의 탈진, 주변의 질시, 구성원들의 참여 부족 등 다양한 이유가 제시될 수 있다. 그래서 비전을 제시하고 그것을 추구하기 위해 노력하는 리더는 맥도널드(R. MacDonald)가 언급한 다음의 말에 귀기울여 볼 필요가 있다.

지도자의 자질은 남에게 깔려있는 것을 견디고, 충격을 흡수하고
완충 역할을 감당하고, 심한 괴로움을 견딜 수 있는 것이다. ...하
나님의 종에게 찾아오는 소모와 계속되는 알력과 시련은 최대의
성품 테스트다.⁷³⁾

이와 같이 리더는 포기하고 싶은 충동과 욕구들을 억제하고 스스로 공동체와 협의한 비전을 제시하기 위해서 끊임없이 노력할 수 있는 자세를 지녀야 한다. 지금까지 설명한 비전 제시와 개발 그리고 그것을 이루어 가는 과정은 건강한 교회를 위한 첫 단계이다.

70) Hans Finzel, 리더십 파워, 178-179.

71) A. Malphurs, Planting Growing Churches for the 21st Century (Grand Rapids: Baker, 1992), 234-236.

72) G. MacDonald, 인생의 궤도를 수정할 때, 207-216.

73) Ibid., 235.

나. 조직 체계를 분명히 할 것

교회 공동체의 특징은 자발적인 모임에 의한 구성이기 때문에 일반 사회 기관의 조직과는 다르다. 따라서 조직 체계를 분명히 하기에 어려운 요인이 많다. 교회 공동체에서 조직 체계를 분명히 한다는 것은 제대로 된 구조 안으로 사람과 임무를 함께 엮어주는 작업을 말한다.⁷⁴⁾ 목회 리더가 실천적인 영역에서 이런 기술을 지니는 것은 그리 쉬운 일이 아니다. 각 교회별로 그 조직의 성격이 다르고 역사의 흐름과 함께 고착된 나름대로의 요소들이 작용하는 기관에 적절한 사람을 배치하고 임무를 부여하는 것은 목회 리더 한 사람의 결정만으로 되는 것이 아니다.

목회 리더는 교회 조직을 비전에 맞게 조정하고 체계적인 골격을 가다듬은 후에 책임자들에게 책임을 위임해서 목표 달성의 효율성을 높이는 작업을 시도해야 한다. 특별히 잊어서는 안될 것은 조직과 구성원들의 책임, 권위, 한계 등을 명확히 해야 한다. 많은 전통 교회들이 기존의 틀을 조정하지 않고 발전을 구가하고 있는 것은 고려해야 할 사항이다. 시스템이 변화하면 그 속에서 움직이는 사람들도 시스템에 따라 변하게 된다. 따라서 건강한 교회는 이상으로서의 비전만 내세우는 것이 아니라 그것을 구체화하면서 조직적으로 체계화하는 과정을 반드시 거쳐야 한다. 건강한 교회를 위한 목회 리더십은 바로 하나님의 비전을 구체적으로 성취하기 위해 주어진 구조를 조직해나가는 임무를 게을리 하지 않는다.⁷⁵⁾ 흔히 언급하는 ‘은혜’에 따라 모든 일을 해결해나간다는 것은 전혀 상식적인 일이 아니다.

다. 사람을 잘 선정하는 것

목회 리더가 건강한 교회 공동체를 위해서 할 수 있는 세 번째 역할은 사람을 잘 선정하는 것이다. 교회 구성원의 은사에 따라서 그들을 조직 안에서 효율적으로 배치하는 것은 리더의 중요한 역할이다. 사람마다 서로 다른 능력과 유형을 지니고 있기 때문에 그것을 선별할 수 있는 안목이 있어야 한다. 또한 나름대로의 검증 기준을 가지고 선정할 수 있어야 한다. 교회도 공동체라는 기본적인 성격을 지니고 있으므로 조직을 강화하기 위해 나름대로 설정한 튼튼한 평가 제도나 기준이 있어야 한다.⁷⁶⁾ 이와 같이 중요한 위치에 있는 사람일수록 주변의 사람을 잘 선택해야 하는 과

74) Hans Finzel, 리더십 파워, 62.

75) Ibid., 62-63.

76) 한홍, 거인들의 발자국, 65.

제를 부여받게 된다. 한스 핀젤은 자신의 목회 동료인 스미스(R. Smith)가 새로운 사람을 선정할 때 다음과 같은 기준을 사용한다고 그의 책에서 언급한다.⁷⁷⁾

첫 번째는 헌신이다. 사람을 한 조직 안에서 활용할 때 또는 교회 내 어떤 단체에서 필요로 할 때 가장 먼저 확인해야 할 것이 '그리스도에 대한 헌신' 정도이다. 사람의 변화는 기독교 교리에 따르면 하나님의 역사이므로 변화에 따른 헌신의 정도가 사람을 선택하는 일차적인 기준이 된다.⁷⁸⁾ 교회 주변을 보면 사람으로서는 상당한 호감을 사지만 그리스도에 대한 헌신의 정도가 부족한 사람들이 많다. 이런 사람들을 교회의 주요 자리에 앉히게 되면 영적 공동체의 성격이 심각하게 와해될 수 있다. 따라서 그리스도에 대한 헌신의 정도가 많으면 많을수록 교회의 비전 실현에 도움을 얻을 수 있다. 목회 리더의 사역도 우선적으로 사람들을 확보하는 데 주력하기보다는 그리스도에 대한 헌신으로 인도하는 데 주력해야 한다.

두 번째는 성품이다. 교회에서 사람을 세우는 일은 또 다른 리더로서 목회 리더십을 공유하기 위한 것이다. 따라서 리더로서의 자질, 즉 성품을 지니고 있어야 한다. 특히 성품은 하루 이틀에 걸쳐 형성되는 것이 아니고 그 사람의 생애를 통해 결정되기 때문에 너무도 중요하다.⁷⁹⁾ 제대로 된 성품 소유자가 아닐 경우 그를 목회 리더십의 공유자로 선택하면 그를 제대로 활용하기도 전에 성품을 수정하는 데 상당한 기간을 소비해야 할 것이다.⁸⁰⁾ 마치 가정의 부모가 자녀에게 성품을 함양시키듯 선택한 사람의 성품 수정을 위해 노력해야 한다.

세 번째는 능력이다. 사람을 선정할 때 일반적 단체에서 가장 중요시 여기는 기준이 바로 능력이다. 목회 리더는 교회 공동체에서 사람을 세울 때 능력을 무시하지도 절대적인 가치로 간주하지도 않는 중용의 태도가 필요하다. 어떤 일을 하는 데 기본적인 기술적 능력이 없다면 그 일을 제대로 수행하지 못한다. 그러나 그 능력만으로는 안 된다. 위에서 언급한 헌신의 정도와 성품을 동시에 지니고 있어야 한다. 누구나 그렇듯이 목회 리더들도 좋은 솜씨와 기술을 가지고 교회 공동체 섬기는 일을 돕는 자를 원할 것이다. 그러나 이것은 그리스도에 대한 헌신이나 성품보다는 단련시키

77) Hans Finzel, 리더십 파워, 63-65.

78) 기독교의 구원의 과정은 개인적으로 소명, 중생, 회심, 신앙, 칭의, 수양, 성화, 견인, 영화의 순으로 진행한다. 이때 소명은 인간의 인위적 노력으로 이루어지는 것이 아니고, 하나님에 의해서 이루어지는 행위이다. 박영선, 구원론(1) (서울: 크리스찬 서적, 1998), 45-48.

79) 김진, 그리스도인은 인간을 어떻게 이해해야 하는가? (서울: 뜨인돌, 1999), 47.

80) Hans Finzel, 리더십 파워, 64.

기가 훨씬 수월하다.81)

이상의 내용을 한 마디로 요약하면 사람을 세우는 리더십을 견지하는 것이다. 그리스도에 대한 헌신, 인간으로서의 성품 그리고 업무 수행 능력과 기술이라는 세 가지 요건을 지닌 사람을 세우는 탁월한 리더십이 있어야 한다.

라. 공동체를 잘 돌볼 것

건강한 교회를 위한 목회자의 역할은 바로 공동체를 잘 돌보는 것이다. 이미 리더십의 개념에서 언급한 바와 같이 권위와 명령에 의한 리더십 행사는 더 이상 바람직하지 못한 것으로 드러났다. 그런 리더십 개념은 부드러운 리더십 행사를 약한 것으로 간주했다.82) 목회 리더는 교회 공동체를 돌보는 것이 매우 중요하다. 특별히 교회 구성원들의 환경과 자원을 지원해 주고 각별히 돌볼 때 교회는 더욱 건강하게 성장해 갈 것이다. 한스 핀젤은 “조직의 각 부분들에서 일하는 사람들을 잘 돌보아 줄 때 전체적으로 더욱 성공하게 될 것”83)이라고 말한다.

이와 같이 리더인 목회자와 그의 돌봄을 필요로 하는 교인들과의 관계는 부모와 자식간의 관계와 같다. 철저히 사랑과 관심을 갖고 세심한 배려를 아끼지 않을 때 교인들은 그러한 간섭을 부담스러워하지 않는다. 한홍은 리더의 끈끈한 사랑과 헌신의 돌봄이 얼마나 중요하고 필요한지 여호수아서의 내용을 정리하면서 다음과 같이 말하고 있다.

그러나 여기서 젊은 지도자와 이스라엘 백성들은 자신들의 불안함과 힘든 것을 억누르고 서로의 입장에서 격려해 주고 결연히 각자에게 주어진 사명을 다하겠다는 헌신을 한다. 여호수아는 이스라엘 백성들에게 지체 말고 3일 안에 요단을 건너 약속의 땅을 점령할 준비를 하라는 용기 있는 리더십의 행동을 한다. 이스라엘 백성들은 이에 즉시로 그들이 모세에게 순종했던 것처럼 여호수아를 철저히 따르겠다는 다짐을 하고, 하나님의 임재가 여호수아의 리더십에 함께하기를 기원한다. 결국 이들의 아름다운 조화로 말미암아 이스라엘 백성들은 막강한 적들을 격퇴하고 가나안 정복에 성공한다.84)

81) Ibid., 65.

82) Ibid., 68.

83) Ibid., 69.

84) 한홍, Ibid., 77.

이와 같은 사랑과 돌봄의 목회가 진정한 리더십의 영향력을 발휘하고 교회 성장에 직접적인 영향을 미친다. 사랑과 돌봄을 실천하기 위해서는 무엇보다도 희생이 뒤따른다. 공동체 구성원들을 이해하고 칭찬과 격려를 통해 관심을 보여야 한다.

공동체를 잘 돌보는 구체적인 사례는 예수 그리스도에게서 발견된다. 예수님은 자기 공동체인 제자들을 돌보는 방법으로 지속적으로 격려하고 목표에 도달하도록 재촉하셨다. 존스의 표현에 따르면 예수께서 “하나님의 형상대로 지음 받은 인간들이라고 말한 사람들이 마치 의식 없는 진흙덩이처럼 행동하는 것을 보시며 좌절감에 빠지셨을 것”이라고 한다.⁸⁵⁾ 또한 예수님은 리더들이 빠지기 쉬운 영예의 유혹을 극복하고 진정한 마음으로 공동체를 돌보고 섬기셨다. 누가복음 10장에 나오는 강도 만난자의 이웃에 대한 비유적 설명은 예수 그리스도가 인간을 향해 진정한 관심과 돌봄의 리더십을 보여주고 있음을 말해준다. 그런데 이런 관심과 돌봄의 리더십 발휘는 사랑이 기초가 된 것이다.⁸⁶⁾ 사랑에 기초한 돌봄과 관심을 통해 공동체를 섬긴 예수 그리스도의 모델은 현대 교회를 건강하게 성장시키려는 모든 목회 리더들에게 사표가 된다.

마. 문제의 해결과 치유

건강한 교회를 위해 목회자 리더십은 직면한 문제들을 해결하고 그것으로 인해 파생된 것들을 회복하고 치유하는 역할을 수행한다. 교회 공동체의 경우 대부분 삶의 문제로 저마다 부담을 지니고 있는 자들로 구성되어 있다. 목회의 중요한 역할로서도 치유는 중요한 영역이 된다.⁸⁷⁾ 한 인간으로서도 문제를 지니고 있으면 육체적인 건강뿐만 아니라 정신과 영적 상태에 심각한 문제를 유발할 수 있다. 공동체는 개인들의 집합이므로 그런 문제에서 제외될 수 없다. 우리는 상처를 입은 사람이 의사의 도움을 입어 치유해 나가듯이 목회자의 리더십을 통해 직면한 문제를 효과적으로 극복해 나가는 자세가 필요하다. 이 일에 목회 리더십을 십분 발휘해야 한다. 여기서 목회 리더십은 관계적 기술이 요구된다.⁸⁸⁾

85) R. B. Jones, 최고 경영자 예수, 263.

86) Ibid., 272.

87) 유진소, “거절감에 대하여,” 목회와 신학 2001년 8월호: 162-168.

88) 오점록 외, 한국군 리더십, 298. 군대의 경우 이런 리더십과 관련한 관계적 기술을 지도자 리더십 항목에 포함하며 ‘지휘 통솔 기법’이라고 명한다.

그러면 목회자 리더십이 건강한 교회를 위해 구체적으로 문제 해결을 어떻게 해 나가는가? 목회자는 일반 기업의 리더와는 구별된 성격의 사역을 한다. 따라서 목회자의 기본 사역에서 문제 해결과 치유를 시도해야 한다. 목회자의 가장 중요한 사역은 설교와 상담이다. 자신의 설교 사역이 리더십 발휘라는 생각을 갖고 교인들이 갖는 삶의 문제를 해결하고 치유하는 노력을 해야 한다. 교회의 치유와 생명은 설교에 달려있다.⁸⁹⁾ 이것과 관련해서 데이비드 저슬리(David Jussely)는 다음과 같이 말한다.

우리를 목사로 부르신 것은 양 무리의 지도자가 되게 하기 위함이며 그리고 이와 같은 하나님의 의도와 뜻을 하나님께서는 설교, 곧 말씀을 뿌리는 사역을 통해 감당하게 하셨다는 점을 꼭 기억하십시오. 즉 우리가 행해야 할 지도력이란 죄인들로 하여금 우리의 설교를 듣게 하고 말씀 앞에서 회개하도록 이끌며 하나님의 말씀 안에서 하나님의 사람으로 세워지고 구비되도록 하는 것이며, 이게 목회 리더십의 핵심입니다. 설교는 하나님께서 지정하신 그분의 백성들을 인도하는 가장 중요한 수단입니다. 그러므로 목회자는 무엇보다 하나님의 말씀을 듣고 성도들 앞에 서서 그 말씀이 의미하는 바가 무엇인지를 설명해 주고 그 말씀을 그들의 삶에 적용시켜 주어야 합니다. 하나님의 말씀으로 백성들을 인도하는 것이 목회 리더십이라면 그것은 바로 복음의 열매입니다.⁹⁰⁾

이와 같이 데이비드 저슬리는 목회 리더십과 설교 그리고 문제의 해결을 한 맥락에서 설명하고 있다. 교회의 특성상 구성원 대부분이 한 자리에 있는 경우는 예배이기 때문에 설교를 통한 문제의 해결 방안 제시는 성도들의 삶의 회복에 중요한 역할을 한다. 풍성 교회 역시 이런 목회자 리더십의 역할이 절실히 요구된 교회였다.

목회자 리더십과 관련해서 문제 해결을 위해 필요한 또 하나의 역할은 상담이다. 목회자에게 있어서 교인 개개인의 삶을 적절하게 진단하고 제시해줄 만한 상담 능력은 필수적으로 요구된다. 지도자의 특징을 언급할 때 그리스도의 성품을 닮은 자이어야 한다고 이미 언급했다. 목회 지도자가 문제 해결을 위해 상담을 하는 것은 교회 구성원들 각자에게 동정적인 마음을 우선 지녀야 한다. 목회자와 교인의 상호 관계가 기업의 고용주와 고용인의 형식적 관계를 넘어서서 정적인 동정이 요구된다. 예수께서도 “내가 무리를 불쌍히 여기노라 저희가 나와 함께 있는 지 이미 사흘이매 먹을

89) 이종표, “교회의 생명은 설교에 달려 있습니다”, 목회와 신학 2001년 7월호: 152-153.

90) David Jussely, “목회 리더십은 복음의 열매라야 합니다”, 목회와 신학 2000년 8월호: 139.

것이 없도다”(막 8:2)고 하셨고 다른 구절에는 “예수께서 나오사 큰 무리를 보시고 그 목자 없는 양 같음을 인하여 불쌍히 여기사 이에 여러 가지로 가르치시더라”(막 6:34)고 쓰여있다. 목회자는 자신의 리더십 수행에서 성장의 질적 측면인 교인들의 삶을 접근할 때 삶의 원리적 측면에서 사랑과 동정적인 자세로 다가가야 한다. 이와 같이 각종 문제로 고민하고 어려워하고 있는 교인들 각자를 향해 예수님의 상담 원리와 기법을 지녀야 할 필요가 있다.⁹¹⁾ 특별히 교인들은 목회자로 하여금 개개인의 관심을 가져주길 기대한다.⁹²⁾

물론 목회자는 이외에도 다양한 측면에서 문제 해결을 위해 끊임없이 노력하는 자세를 지녀야 한다. 아울러 교인들이 자신의 문제를 무조건 목회자에게 의존하도록 유도하기보다는 스스로의 문제를 스스로 해결하는 사람으로 만들기 위해 노력해야 한다.⁹³⁾ 이런 점에서 목회자는 문제 해결의 주체라기보다는 코치의 역할을 수행하는 것으로 볼 수 있다. 중요한 것은 교회 성장을 위한 목회자 리더십 역할에서 문제 해결과 교인들의 삶을 치유하는 일이 빠져서는 안 된다는 것이다.

바. 지속적인 점검과 진단

마지막으로 비전을 제시하고 조직을 체계화시켜서 사람을 세우고 돌보는 과정이라는 목회자 리더십의 역할에 상황을 지속적으로 점검하고 진단하는 일이 필요하다. 대부분의 사람들은 숲보다는 나무를 보는 시각적 편협에 쉽게 이끌리기 때문에 전체를 조망하면서 지속적으로 목표한 바로 인도하기 위한 노력이 따라야 한다. 이 일을 목회자가 담당한다. 따라서 리더십은 단순한 영향력이 아니라 조직적이고 체계적으로 일을 수행해갈 수 있도록 끊임없이 관리하는 노력이 뒤따라야 한다. 이 일을 위해서 일의 진척 상황을 점검할 수 있는 어떤 수단을 만드는 것도 좋을 것이다.⁹⁴⁾ 그래서 비전을 목표로 한 어떤 일의 진행을 관망하는 것이 아니라 직접 참여해서 선도하고 자극과 동기 부여를 통해 추진시키는 역할을 해야한다. 이런 일을 구체적으로 수행하는 과정에서 리더가 좋지 않게 비추어질 수도 있다. 그러나 리더는 일의 결과가 그의 리더십을 말해주기 때문에 인기나 평가에만 너무 급급해서도 안 된다. 한스 핀젤은

91) H. N. Wright, 위기 상담학, 전요섭, 황동현 역 (서울: 쿰란 출판사, 1998), 47.

92) Ibid., 48.

93) Hans Finzel, 리더십 파워, 71.

94) Ibid., 73.

그의 책에서 리더십에서 결과의 중요성을 언급하면서 피터 드러커(Peter Drucker)의 말을 다음과 같이 인용한다.

효과적인 리더는 사랑 받거나 찬사를 받는 사람이 아니다. 리더는 부하들(따르는 사람들)로 하여금 올바른 일을 하게 하는 사람이다. 인기는 리더십이 아니다. 결과들이 리더십이다. 리더는 뚜렷하게 드러난다. 그러므로 리더는 모범을 보여야 한다. 리더는 계급이나 특권이나 타이틀이나 돈이 아니다. 그것은 책임이다.⁹⁵⁾

따라서 우리는 리더십을 수행하는 데 성품과 자질을 중요시 여기는 것만큼이나 일에 대한 추진력도 강조해야 한다. 지속적으로 점검하고 진단하는 실천적 노력도 교회 성장을 위한 리더십의 역할에 필요하기 때문이다. 이런 점에서 리더십의 개념은 폭넓어 진다. 성품, 안목, 자질, 관계 기술, 추진력 등 모든 것이 종합해서 어우러지는 종합 예술과도 같은 것이다.⁹⁶⁾

이상과 같은 여섯 가지의 역할을 통해서 목회자의 리더십은 건강한 교회를 만들어 가는 데 중요한 기능을 수행한다. 지금까지 서술한 여섯 가지 역할을 풍성 교회에 어떻게 적용하고 실천했는지는 논문의 후반부에서 집중적으로 제시할 것이다.

2. 목회자 리더십이 건강한 교회 성장에 미치는 영향

목회자 리더십이 건강한 교회 성장에 미치는 영향을 집중적으로 살피는 것만으로도 방대한 분량의 논문이 된다. 여기서는 건강한 교회 성장에 목회자 리더십이 필수적이라는 측면을 강조하기 위해서 목회자 리더십의 영향을 개괄적으로 언급하고 자 한다. 교회가 건강하게 성장한다는 것은 양적으로 수가 늘어나는 것과 질적으로 신앙적 수준이 꾸준히 향상되는 것을 포함한다. 예수께서도 하나님 나라의 모습이 겨자씨의 사람과 같기도 한 반면에 누룩과 같이 퍼지기도 한다고 말씀하셨다. 겨자씨의 모습은 교회의 양적 성장을 말하고 누룩의 퍼짐은 질적 성장을 의미한다. 건강한 교회로의 성장에서 리더십은 질적 성장의 한 부분을 차지한다.⁹⁷⁾ 슈바르츠(C. A. Schwartz)는 건강한 교회 성장을 위해서 필요한 질적 특성을 여덟 가지로 말한다. 지

95) Ibid., 74.

96) Ibid., 76.

97) C. A. Schwartz, “교회의 건강을 체크해 보십시오”, 목회와 신학, 2000년 12월호: 44-55.

도력, 영적 은사, 열정적 영성, 기능적 조직, 영감 있는 예배, 전인적 소그룹, 전도 그리고 사랑의 관계이다.⁹⁸⁾ 이와 같이 건강한 교회 성장을 위해서 가장 우선적으로 필요로 하는 것이 지도력 즉 리더십이다. 리더십은 교회의 질적 성장에 필수적이고 우선적인 영향을 미친다. 또한 대부분의 한국 교회 구조가 목회자 중심의 체제로 되어 있기 때문에 목회자의 지도력 역량이 교회의 성장을 포함한 전 방향에 막대한 영향을 미친다.

제 2 절 바람직한 목회자 리더십 개발

그러면 지금까지 설명한 건강한 교회 성장을 위한 목회자 리더십의 역할을 수행하는 목회자의 모습은 어떻게 드러나는가? 적절하고 바람직한 목회자 리더십은 무엇을 개발하는 데 주력해야 하는가? 목회자의 리더십 개념과 특성, 유형 그리고 역할을 종합적으로 고려해볼 때 바람직한 목회자 리더십 개발은 어떻게 드러나야 하는가? 바람직한 목회자 리더십 개발이 어떻게, 무엇을 중심으로 이루어져야 하는지 살펴보자.

1. 능력 개발

리더십 개발에서 가장 우선적으로 요구되는 것은 능력이다. 물론 지도자의 자질과 역할을 논하면서 성품과 인격에 관한 부분을 강조했다. 그러나 리더십이 구체적으로 드러나기 위해서는 그런 좋은 여건을 드러낼 수 있는 실천적 기술이 필요하다. 리더로서 리더십 개발을 위해 필요한 능력에는 무엇이 있나?

가. 지적 능력

목회 리더는 반드시 지적 능력을 구비하고 있어야 한다. 목회 대상으로서의 교인들에 대한 이해를 하고 목회 여건으로서의 주변 환경 등에 대한 적절한 분석을 할 수 있어야 한다. 그러한 분석을 기반으로 문제 해결 및 방향 제시를 위한 중장기적 대안을 제시할 수 있어야 한다. 단지 열정만으로 이루어질 것으로 기대해서는 안 된다. 한홍은 지식 없는 열정을 다음과 같이 지적한다.

98) Ibid.

지적 능력이라 함은 당신이 모든 것을 다 아는 만물 박사가 되라는 얘기가 아니다. 쏟아져 나오는 정보들 중에서 정말 중요한 것들을 선별해 내고 그것들을 당신의 신념과 상황이라는 틀로 정확하게 해석해 내는 능력을 의미하는 것뿐이다. 리더는 계속 공부하는 사람이어야 하고 공부한 것을 다시 생각해서 실천하는 계획으로 활용하는 사람이어야 한다. 솔로몬의 잠언에서 말했듯이 지식 없는 열정(zeal without knowledge)처럼 비참한 콤비는 없으니까⁹⁹⁾

지금까지 대부분의 리더십에 대한 연구는 자질에 관한 부분에 집중하고 있다. 그러나 리더십의 세부 항목에 자질과 관련한 부분뿐만 아니라 지식과 행동에 관한 요소도 있기 때문에 지식 개발은 행동으로 나가기 전 매우 중요한 단계에 해당한다.¹⁰⁰⁾ 따라서 목회 리더는 자신의 교회에 대한 정확한 지적 능력을 구비하는 일에 게을러서는 안 된다.

나. 집중력

대부분의 목회자들이 자신의 일을 추진해 나가는 데 있어서 장황하게 많은 일을 벌인다. 다양한 목회 비전의 제시가 훌륭한 리더를 반증한다고 생각하기 때문이다. 물론 능력과 역량이 따라주면 그것도 가능하지만 많은 일을 벌이는 것이 훌륭한 리더를 입증하는 조건은 아니다. “좋은 지도자는 한 가지 목표에 집중한다. 목표를 장악하는 것이 목표에 의해 장악 당하는 것보다 낫다”는 GE 회사의 잭 웰치가 강조하던 말¹⁰¹⁾은 교회 리더가 참고하기에 충분한 가치가 있는 말이다. 본 연구자도 풍성 교회를 목회하면서 초기 많은 비전의 제시와 다양한 프로그램의 도입이 교회를 안정 성장시키는 필요조건으로 생각했었다. 그러나 보다 중요한 것은 어느 한 가지에 집중해서 그것을 끝까지 추진해 나가는 것임을 경험적으로 알았다.

다. 조직 장악 기술

목회 리더는 자신의 능력 개발에서 반드시 조직 장악 기술을 익혀야 한다. 교인의 규모와 수에 맞게 적절하게 장악할 수 있는 능력 개발에 주력해야 한다. 조직을

99) 한홍, 거인들의 발자국, 215.

100) 오점록 외, 한국군 리더십, 364.

101) 한홍, 거인들의 발자국, 216.

장악하기 위해서는 목회자 중심의 구도로 사람들을 통제하는 것보다 조직을 세분화해서 관리하는 것이 바람직하다. 100명 정도의 교인도 적절한 틀이 없으면 장악할 수 없다. 그러나 1000명 정도의 교인도 적절한 조직과 체계를 활용하면 적절하게 장악할 수 있다. 물론 장악한다는 것은 군림하거나 억압하기 위한 것이 아니라, 목회 대상으로서 자신의 관리 영역에 직접적인 영향을 받게 하는 것이다.

이것을 위해 필요한 것이 사람을 적절한 위치에 적절하게 세우는 것이다. 교회의 다른 교역자들이나 직원 또는 평신도 일꾼들을 활용해야 한다. 그들이 최상의 상태로 자신의 자리에서 노력할 수 있도록 리더십의 중요한 기법인 칭찬과 격려를 통해 자극할 수 있는 노력이 필요하다. 또한 서로 다른 관심과 취향을 지닌 교인들을 효과적으로 관리하기 위해서는 그 분야에 보다 정통한 사람들을 세우는 것이 바람직하다. 이런 조직 장악을 위해 기본적인 도움을 주는 것이 조직적인 교회 관리를 위해 만들어진 컴퓨터 프로그램이다.¹⁰²⁾ 교인 개인들에 대한 형편을 일일이 기록하고 존안 하는 형태보다는 컴퓨터로 데이터 베이스화하면 효과적으로 분류하고 관리할 수 있는 장악 능력이 생긴다.

라. 위기 관리 능력

목회 현장은 한결같지 않다. 수많은 위기과 급변하는 흐름 속에서 목회자들에게 리더로서 위기 대처 능력을 요구한다. 풍성 교회 역시 예외는 아니다. 지난 10여 년간의 역사 속에서 끊임없는 위기를 경험했다. 그것을 수습하고 대처하는 과정에서 필자가 절감한 것은 목회자의 리더십에는 위기 관리 및 대처 능력이 필요하다는 것이다. 그런데 경험적인 토대로 볼 때 위기 관리 능력은 대부분 인간의 한계를 넘어서는 곳에서 주어진다. 교인의 갈등과 교회의 분열 위기 등 모두 인간의 조절 능력만으로 쉽게 해결되지 않는다. 이것을 기억하는 것이 필요한 이유는 대부분의 목회자들이 위기를 넘기고 나면 자신도 모르게 스스로에 대한 지나친 과대 평가에 빠지게 되기 때문이다.¹⁰³⁾

102) Ibid.

103) Ibid., 225.

2. 인격 개발

지도자의 자질을 한마디로 하면 정리하면 인격이라고 할 수 있다. 인격이 천성적으로 타고난 사람도 드물게 있으나 대부분은 개발하고 가다듬는다. 탁월한 지식과 기술을 소유해도 가다듬은 인격이 없으면 리더로서의 역할을 제대로 감당하기 어렵다. 예수님도 자신의 사역에서 인격적으로 말씀하시고 행동하셨다.¹⁰⁴⁾ 리더에게 필요한 인격 개발은 어떻게 이루어져야 하는가?

가. 정직

리더에게 가장 요구되는 인격 개발은 정직이다. 정직하지 않으면 가식과 위선이 생기고 이중적인 모습을 드러내야 하며 결국 자기 괴리감에 빠지게 된다. 예수께서 산상 수훈에서 말씀하신 마음이 청결한 자(마 5:8)에 대한 요구가 리더에게 해당된다. 마음이 청결한 자가 하나님의 나라를 볼 수 있는 축복을 소유한다. 리더가 정직하고 청결할 때 하나님 나라에 대한 분명한 시각을 가지고 비전을 소유하며 교인들에게 그것을 제시하게 된다. 따라서 스스로 정직하지 못한 리더는 매사에 인위적일 수밖에 없다. 정직한 인격의 소유자는 자신의 실수를 가리지 않는다. 그것을 인정하고 반성하고 새로운 삶에 과감하게 자신을 노출시킨다.

나. 성실

인격 개발에서 필요한 또 하나의 요구는 성실함이다. 리더는 누구보다도 성실한 인격적 자세를 스스로 견비시켜야 한다. 성실하다는 것은 변함없는 자세를 지닌다는 뜻이다. 하나님의 사랑이 변함없듯이 리더 역시 변함없는 모습으로 교인들에게 나타나야 한다. 성경적 리더십 모델을 다룬 앞부분에서 언급하지 않았지만 성경에 등장하는 대표적인 성실한 리더로 다니엘을 언급할 수 있다. 어떤 상황에서도 자신이 하루에 세 번씩 예루살렘을 향해 기도하던 자세를 변함없이 고수했다(단 6장). 위기와 위험 앞에서 자신의 자세를 변화시키는 것은 리더다운 행동이 아니다.

다. 결단력

인격을 개발하는 데 있어서 필요한 또 하나의 요구 사항은 결단력이다. 결단력

104) Eugene H. Peterson, "참 지도자를 따르라", 목회와 신학 2000년 8월호: 69.

있는 용기가 리더십의 진가를 발휘하게 한다. 특히 많은 의견과 내용들을 모아 어느 하나로 결정하기 위한 결단과 그것을 끝까지 밀고 나갈 결단은 리더에게 반드시 요구된다. 그래서 리더의 가장 중요한 일 가운데 결정하는 것(To lead is to decide)이 포함된다.¹⁰⁵⁾ 예수님 역시 결단의 리더였다. 자신의 제자들을 선택하고 그들을 복음의 기수로 사용하시고자 하신 결단은 당시로서는 대단한 결단이었다. 많은 학자와 전략가들도 있었음에도 불구하고 인류 구원 역사의 중책을 담당할 자들을 어부들을 중심으로 뽑은 것은 리더 나뵤의 결단에 근거한 것이다.

이상에서 언급한 목회자 리더십 개발 프로그램은 리더십의 자질과 역할에 따라 나뵤대로 선정한 내용이다. 다만 인격보다 기술적인 면을 먼저 강조한 이유는 프로그램 개발이 실질적으로 이루어져야 하는 성격이 강하기 때문이다. 이상에서 언급한 목회자 리더십의 여러 내용에도 불구하고 교회 성장에 있어서 리더십이 전부는 아니다. 목회자 리더십이 교회 성장과 관련해서 나뵤대로의 한계를 지닌다. 교회 성장에는 여러 가지 요소가 있다. 목회자 리더십만이 교회 성장의 열쇠는 아니다. 따라서 교회 성장과 관련해서 목회자 리더십의 분명한 역할과 함께 제한 사항이 있음을 알고 적절하게 노력할 수 있어야 한다.

제 3 절 건강한 교회를 위한 기타 요소

건강한 교회로 바르게 성장하기 위해서는 지도자의 리더십만으로는 어렵다. 교회를 구성하는 구성원들과 교회가 오랜 시간 동안 영향받고 있는 지역적 환경적 요인을 지니고 있기 때문이다. 이 두 가지를 적절하게 이해하는 리더십이 그 진가를 발휘할 것이다.

1. 교회 구성원들

교회 구성원들을 가리켜 리더십의 요구에 따르는 자라고 부를 수 있다. 따르는 자라고 하면 무조건 리더가 요구하는 대로 하는 자라고 생각하기 쉬운데 그렇지 않다. ‘따른다’는 말은 ‘돕다, 후원하다’란 독일어 ‘follaziohan’이란 말에서 유래되었다.¹⁰⁶⁾

105) 한홍, 거인들의 발자국, 211.

106) Ibid., 61.

따라서 따르는 자로서의 교회 구성원들 즉 성도들은 리더에게서 없어서는 안될 존재이다. 예수께서는 따르는 일에 대해서 많이 강조하셨다.¹⁰⁷⁾ 사실 리더도 주님 앞에서는 먼저 그분을 따르는 자가 되어야 한다. 교회 지도자인 목회자의 리더십이 제 아무리 탁월해도 그것을 따르는 자들이 뒤받쳐 주지 않으면 그 리더십은 효력을 발휘할 수 없다. 따라서 교회 구성원들을 적절하게 훈련시켜 따르는 자로서의 삶을 바르게 살아가게 해야 한다. 교회 성장을 위해서 교회 구성원들이 목회자의 리더십을 따라가기 위해서 필요한 것은 무엇인가?

첫째, 용기가 요구된다. 따르는 자는 삶의 모든 방향에 리더의 가르침에 자신을 내어 맡기는 용기를 지닌다. 리더의 과감한 제시도 용기가 필요하지만 리더의 그러한 비전 제시에 헌신적으로 따르는 용기는 교회 성장에 필수적이다. 그러나 여기서 언급하는 용기를 맹목적인 용기로 이해해서는 안 된다. 리더의 방향 제시가 옳을 경우 그것에 과감하게 헌신하는 용기를 말한다. 한편 교회 구성원들에게 필요한 또 다른 용기는 리더의 리더십 발휘가 부적절하거나 바람직하지 못할 때 그것을 지적할 수 있는 용기다. 현 교회 상황에서 이런 용기가 어렵다. 그러나 리더의 독선에 따라 교회가 좌우되지 않고 바람직한 교회 성장을 위해서는 따르는 이들의 용기가 반드시 요구된다.

둘째는 전문적인 헌신이다. 교회 구성원 누군가가 믿음을 갖고 어느 정도 신앙 생활하면 그를 교사와 성가대 등 봉사 직위에 무조건 참여시키는 일은 바람직하지 못하다. 질적 수준이 낮은 열정만 있고 전문성과 능력이 결여된 교사와 봉사자로서 교회의 전반적인 성장이나 개인의 신앙 성장에 별로 도움을 주지 못한다. 헌신을 요구하되 전문적인 헌신을 요구해야 한다.¹⁰⁸⁾

중요한 것은 교회 구성원으로서의 무조건 따름이 아니라 적극적이고 능동적으로 자신의 역할을 수행하도록 보장해 주는 것이다.¹⁰⁹⁾ 리더의 종류가 여럿 있듯이 따르는 이로서의 교회 구성원도 여러 종류이다. 어떤 교인들은 모범적으로 따르고 어떤 이들은 일로서만 따르거나 맹목적으로 순응하는 이들도 있다. 즉 능동적이고 적극적인 교인들이 있는 반면 수동적이고 맹목적인 교인들이 있다. 리더십 행사에 있어서 이런 유형에 대한 이해와 고려를 통해 일을 부여할 수 있는 노력이 필요하다.

107) 마 4:19 “나를 따라 오너라 내가 너희로 사람을 낚는 어부가 되게 하리라”.

108) Ibid., 61-63.

109) 오점록 외, 한국군 리더십, 321.

2. 환경

리더십의 적절한 구현은 리더와 구성원들을 중심으로 그들이 처한 환경에서 이루어진다. 리더의 리더십 제안과 구성원들의 따름은 적절한 환경을 근거하기 때문이다. 따라서 리더십 프로그램에 따라 리더가 노력할 때 어떤 교회는 성장하고 다른 교회는 성장하지 못할 수 있다. 환경에 따라 다르게 작용하기 때문이다. 환경은 교회의 역사와 지역 사회의 특징을 총칭한다. 교회가 짧은 역사를 가지고 있는지 그렇지 못한지를 알아야 하고 그것이 교회에 어떤 특징으로 자리 잡았는지를 살펴야 한다. 리더에게 요구되는 분석 능력이 이런 것들을 수집 종합하는데 요구된다. 또한 교회 주변이 도심지인지, 농어촌인지, 주변 지역 사람들의 삶의 수준은 어떠한지를 자세히 살펴야 한다.

리더십이 구체화되고 그것이 교회 성장으로 이어지기 위해서는 반드시 리더의 리더십 구성원의 따름 그리고 환경이 적절하게 어우러져야 한다. 따라서 리더십 개발 프로그램과 적용을 해나가는 데 있어서 이 세 가지를 전체적으로 염두에 두면서 풍성 교회를 근거로 발전시키고자 한다.

제 5 장

풍성 교회 이전의 목회자 리더십과 교회 I

제 1 절 풍성 교회 이전의 교회 성장

이제부터 본격적으로 풍성 교회의 역사와 리더십에 대해서 살펴보기로 하겠다. 우선 풍성 교회의 역사와 그 속에 드러난 목회자 리더십을 살펴보고 6장에서 풍성 교회 리더십 개발과 적용을 통한 건강한 교회 성장이 어떻게 이루어졌는지 살펴보고자 한다.

1. 설립 배경과 초창기 성장: 봉천 개혁 교회

풍성 교회의 전신은 봉천 개혁 교회이다. 1989년 4월 25일 풍성 교회로 개명하여 설립한 후 지금까지 약 12년의 역사를 지닌다. 짧은 기간 동안 봉천 개혁 교회는 서울 소망 교회와 베다니 교회를 거쳐 지금의 풍성 교회로 자리 잡게 되었다. 교회 조직의 갈등과 더불어 지도자가 교체되고 그때마다 교회의 이름도 바뀌어 약 6, 7년간을 성장해 오다가 결국 폐쇄 직전까지 경험하기도 했다.

봉천 개혁 교회의 시작은 상당한 기대와 관심을 모았다. 1982년에 서울특별시 관악구 봉천 4동 895-1(봉천 전화국 옆) 3층 상가의 2층 40평에서 창립되었다. 창립 구성원들 대부분이 강남 교회에서 특별한 사정으로 분립되어 나온 성도들이었다. 따라서 이 교회는 지도자 중심의 개척이 아닌, 적절한 신학적 검토나 목회 준비 과정 없이 세워진 교회였다. 당시 강남 교회의 담임 목사는 월남한 피난민으로서 서울에서 개척하여 교회를 설립했는데 교회의 운영 과정에서 독특한 성격을 드러내자 그런 독특하고 독자적인 운영에 불만을 품고 반발하여 젊고 재력이 있는 집사(당시 39세)를 주축으로 몇 명의 집사들이 독립 분할한 것이다. 당시 그들은 '이 땅에 큰 교회를 세

워 보겠다’는 취지로 교회 명칭을 ‘봉천 큰 교회’라는 이름으로 시작하고자 했다. 그런데, 당시 초대 목회자였던 차영배 목사가 자신의 화란 신학과 개혁 교회에서 받은 영향에 따라 교회 명칭을 ‘봉천 개혁 교회’로 명명하자고 제안하여 그에 따랐다. 차영배 목사는 학교 교수 활동을 하면서 설교 사역을 하면서 봉사할 교회를 찾고 있었고 개혁 구성원들 가운데 당시 웨스트민스터 신학교에 재학 중이던 전도사 한 명이 그 학교 외래 강사로 있던 차영배 목사를 모시게 된 것이다.

당시 초기 교회 운영에 필요한 제반 경비는 모두 K 집사의 몫이었다. 설립 당시 39세의 나이에 상당한 재력을 소유한 K 집사는 헌신되고 훈련된 신앙적인 인물이 아니었다. 학력도 낮고 독학으로 중학교 과정을 이수한 상태지만 사업적인 수완과 아이디어를 탁월하게 행동화하는 능력을 가진 사업가였다. 그런 부지런함과 실천력을 가지고 당시 상당한 재력을 확보한 사람이었다. 성격적으로 남에게 지는 것을 싫어하고 가지고 싶은 것은 반드시 소유하는 기질을 가졌는데, 신학 대학의 교수를 담임 목사로 모시게 된 것에 대해서 자랑과 긍지를 가지고 열심히 봉사했다. 또한 그의 재력을 의지하는 중소 상인들이 봉천 개혁 교회를 중심으로 함께 모여 신앙 생활을 해 왔다.

당시 차영배 목사는 설교 사역을 위해 모셨지만 교회의 구성과 여건상 행정적 담임 목사의 역할을 수행해야 했다. 그는 현직 교수로서 교회로부터 재정적 지원을 받지도 않고 설교 사역을 봉사했다. 이렇게 설립된 봉천 개혁 교회는 담임 목사에 대한 재정적 지원을 하지 않아도 되었고, 기타 필요한 비용은 K 집사가 담당했다. 이런 배경에서 기타 성도들은 아무런 부담이나 책임이 없이 교회 생활을 하고 있었다. 신학 대학의 교수가 목회 하는 교회로 인식되자 신학생들이 이 교회로 몰려 교육과 찬양을 맡아 섬겼고¹¹⁰⁾ 이런 과정에서 교회가 튼튼하게 성장했다. 그래서 설립 후 3개월 내에 100여명의 성도가 되었다.

당시 본 연구자는 교회의 청년부를 담당했다. 그런데 설교 사역을 담당했던 차영배 목사의 해외 여행 기간중(1982년 7월 11일부터 6주간) 주일 대예배와 새벽 기도를 맡아 설교 사역을 하게 되었다. 당시 6개월 동안의 말씀 사역을 전담하게 되자 회중

110) 당시 차영배 목사를 도와 교회를 섬기던 신학생은 6명이었다. 전도사로 호칭되던 6명은 다음과 같다. 박정선(심방 전도사), 이희숙(초신자 담당), 채리석(유초등부 담당), 조계광(중고등부 담당), 이영욱, 김창영(청년부 담당)이다. 이 가운데 채리석은 현재 비전 교회를 담임하고 있으며 조계광은 영국 유학 후 학원에서 강사로 일하고 있으며, 김창영은 박권섭 목사의 사모로 있다.

의 대표격인 K 집사와 그의 동료들이 전임 사역을 요청하였다. 그래서 목회 사역의 일부를 차영배 목사로부터 위임받아 실제로 전임 사역을 했다. 새벽 기도 인도와 심방은 물론 구역을 담당하면서 실천 목회의 훈련을 쌓아갔고 때로는 제직회를 인도하기도 했다. 이런 과정에서 담임 목사인 차영배 목사와 본 연구자의 관계 그리고 교인들과의 관계에서 리더십과 관련한 갈등이 생기기 시작했다. 당시 차영배 목사의 위치와 역할에 대한 존중을 위해 본 연구자는 사역을 중지했다.¹¹¹⁾

2. 새로운 정착과 과도기: 서울 소망 교회

그후 얼마 동안 봉천 개혁 교회의 성장은 나름대로 지속되었으며 차영배 목사는 계속해서 설교 사역만 집중했다. 따라서 교회 운영과 관련한 제반 일을 수행할 목회자가 다시금 필요했다. 이때 교회를 위해 전임 사역자로 임찬혁 전도사를 초청했다. 차영배 목사의 목회 사역은 리더십을 얻을 시간적 희생이 없었고 회중을 이끄는 일은 재정적 후원자로 있던 K 집사로 집중되었다. 이런 여건에서 임찬혁 전도사는 자신의 전임 사역과 리더십 확보를 위해 차영배 목사에게 대해서 부담을 가지게 되었다. 교회는 전임 사역자를 필요로 했고 임찬혁 전도사는 강도사를 거쳐 목사 안수 받을 때까지 교회를 섬겼다. 그가 안수 받은 후에 자신을 중심으로 교회를 새롭게 전환시키기 위해서 교회 명칭을 ‘서울 소망 교회’로 바꾸었다. 독립 교회였던 것도 정리하고 교단에도 가입하는 등 나름대로 기성 교회로서의 목회 활동을 갖추기 시작했다.

그러나 교회 설립 초기부터 짚고 있던 문제가 여전히 남아 있었다. 목회자 중심의 개척이나 신앙으로 훈련된 성도들의 모임으로 자생한 교회가 아니었기 때문에 교회로서의 응집력이 없었다. 담임 목회자였던 차영배 목사의 경우 신학대학에서의 강의 등으로 바빴고, 설교 사역에만 집중하였기 때문에 교회 전반에 걸친 운영이 제자리걸음을 반복했다. 더구나 설립 구성원들의 교회에 대한 이해 부족, 즉 단순히 건물과 재정 후원만 있으면 교회가 운영될 것이라고 생각했던 기대가 흔들리기 시작했다. 또한 교회의 성장 과정에서 교역자 중심의 운영이 아니라 재정적 후원을 담당했던 K 집사에게 집중되었기 때문에 리더십 역할에도 문제가 있었다. 이런 내부적인 문

111) 당시 본 연구자는 현직 고등학교 교사로 재직중이었고 교회 사역을 무보수로 봉사했다. 따라서 교회 사역을 정리하는데 생활과 직접적인 관련이 없었다. 당시 차영배 목사는 총신대학 신학대학원의 교무 처장이었고 학생들에게는 상당히 존경받는 위치에 있었다. 교회의 리더십과 관련한 문제로 사제 관계에 오해가 생길 수 있다는 이유로 전임 사역을 중지한 것이다.

제를 가지고 성장해오던 교회가 새로운 교역자를 청빙한 후에도 변함이 없었다. 차영배 목사의 경우 생활비 문제나 다른 지원이 없이도 설교 사역에 문제가 없었다. 그러나 임찬혁 전도사의 경우는 달랐다. 교회로부터의 정식 청빙 절차나 생활비 지급과 같은 기본적인 행정적 배려가 필요했다. 그럼에도 불구하고 과거 차영배 목사를 중심으로 한 운영 방식을 고수했다.

당시 K 집사는 자신이 구입한 땅에 3층 건물을 세웠다.¹¹²⁾ 그 가운데 3층을 교회의 예배실로 사용하도록 무상 임대해주었다. 이로서 개척 교회로서 교회의 성도가 지은 건물에서 예배를 드릴 수 있는 기쁨을 누리게 되었다. 그러나 K 집사의 영향력은 목회자의 리더십을 압도했고 임 목사는 목사로서 교회에서의 리더십을 잃게되자, 자신을 지지하는 세력과 함께 그 건물과 약 500m 떨어진 봉천 4거리의 도로변에 있는 상가를 임대해 새로운 교회로 분립했다.¹¹³⁾ 결국 새로운 정착을 시도했던 임찬혁 목사의 노력은 바람직한 결과를 얻지 못하게 되었다. 서울 소망 교회로의 명칭 변경과 나름대로의 새로운 리더십 확보를 위한 노력이 큰 영향을 미치지 못하게 된 것이다. 이로서 풍성 교회의 전신인 서울 소망 교회는 과도기에 직면했다.

3. 새로운 도약의 시도: 베다니 교회

새로운 개척 교회의 모델을 제시하고 나름대로의 부흥을 소망해 오던 봉천 개척 교회와 더 나은 정착과 발전을 모색하던 서울 소망 교회는 결국 심각한 위기에 직면하게 되었다. 결국 작은 교회가 다시금 분리 개척되는 아픔을 경험했고 교회는 새로운 파산에 직면했다. 그럼에도 불구하고 아직 건물은 교회 용도로 남아 있었다. 결국 K 집사와 몇몇 그와 뜻을 같이하던 자들이 새로운 목회자를 모시기로 결정했다. 이때 당시 68세의 박현동 목사를 모셔왔다. 박 목사는 교회의 역사를 새롭게 정리하고 새

112) 서울특별시 관악구 봉천10동 47-2, 지하 1층, 지상 3층, 총 건평 230평의 상가 근린 시설로 허가된 빌딩이었다(건물주는 K 집사). 지하와 1층, 2층은 의류 공장이나 기타 사업자들에게 임대해주고 있었다.

113) 1982년 큰 교회를 이루어 보려던 회중들의 꿈은 무산되고 교회는 분열의 아픔을 겪게되었다. 임찬혁 목사가 이끌고 나간 교회의 양무리들은 오랫동안 K 집사의 지원을 의지하고 살면서 불평만 하던 사람들이 대부분이며 영세한 사람들이었으므로, 임대료와 목회자 생활비 등을 감당할 길이 없어, 과시하듯 독립, 자영하는 교회로 지향하려던 서울 소망 교회는 결국 파산되어 임찬혁 목사는 H동에 있는 S교회의 부목사로 임지를 옮겨버림으로 분열의 상처만 남긴 채 서울 소망 교회는 폐쇄를 선언하게 되었다.

로운 도약을 시도하기 위해 교회 명칭을 ‘베다니 교회’로 바꾸었다.

K 집사는 지속적으로 재정적 후원을 했고 건물주로서 교회에 자신의 건물을 무상 임대하면서 교회의 새로운 도약을 도왔다. 그런데 새로 부임한 박 목사는 나름대로 독자적인 리더십을 키우려고 노력하여 조직을 정비하고 합리적인 운영을 시도하려고 하였으나 고령에다가 자신의 복잡한 가정 형편과 열악한 경제적 조건을 가지고 있었다. 따라서 K 집사만을 유지해야만 하는 입장에서 운영상의 이견과 리더십 마찰을 초래하게 되었다. 그래서 새로운 교회 설립의 꿈을 가졌던 두 사람은 불과 3개월만에 결별하게 되었고, 베다니 교회 역시 이전 교회들과 같이 파산되었다.

봉천 개혁 교회 이래로 지도자의 교체는 목회자 자신의 선택이 아니라 설립의 주동격인 K 집사가 가장 큰 영향력을 행사했다. 그와의 갈등은 결국 지도자의 교체 내지는 교회의 파산으로 이어졌기 때문이다. 그래서 교회가 제대로 기능을 발휘하지도 못한 채 짧은 기간에 세 사람의 지도자 교체를 가져왔고, 구성원인 성도들도 뿔뿔이 흩어져 버렸다. 그래도 교회 건물이 있기 때문에 지도자만 교체하면 교회로서의 성장을 다시금 시도할 수 있다고 생각한 K 집사는 새로운 목회자를 찾았다. 당시 본 연구자는 성산 교회의 부 목사로 사역을 하면서 새로운 임지를 구하던 중이었고, 서로의 필요로 인해 1989년 3월 22일 수요일에 베다니 교회로 부임하게 되었다.¹¹⁴⁾ 한 달 여간의 준비 기간을 거쳐 1989년 4월 25일 풍성 교회가 창립 예배를 드리며 출범하였다.

제 2 절 풍성 교회 이전의 목회자 리더십

그러면 지금까지 설명한 풍성 교회 이전의 교회 역사를 통해 나타난 목회자들의 리더십은 어떠했는가? 각각의 교역자들이 드러낸 리더십의 특징과 모습 속에서 적절한 목회자 리더십의 필요에 대해서 다시금 언급하고자 한다.

114) 당시 모든 결정은 K 집사의 권한이었으므로 그와의 면담으로 건물 무료 사용권을 얻고 부임을 결정했다. 1989년 3월 22일 수요일 첫 예배를 드렸다. 당시 교인은 K 집사와 그의 아내 그리고 그의 딸, 남은 교인 두 사람, 본 연구자의 아내, 이렇게 6명이었다.

1. 초대 담임 목사의 리더십

초대 봉천 개척 교회의 담당 교역자였던 차영배 목사는 설교를 중심으로 자신의 리더십을 행사했다. 목회자 리더십의 자질과 관련해서, 강한 카리스마를 드러내려고 노력했다. 그러나 그의 리더십은 한국 교회 현실 문화와는 구별된 독특한 서구적인 성격을 드러냈다. 특히 화란에서 오랜 세월 유학한 이유로 목회 방식이 목회 방식이 나름대로 특이했다. 격식과 전통에 익숙한 한국 교회의 전통적인 목회 방식과는 달리 새로운 느낌을 가져다주었다. 이러한 목회 방식은 호기심과 흥미를 유발하고 나름대로 신선한 방식으로 받아들여졌다. 그럼에도 불구하고 그의 설교를 중심으로 한 리더십 행사는 과감하게 인습이나 전통을 배격한 개척 신앙의 진수를 보여주었다. 따라서 신학을 공부하는 학생들에게는 나름대로 시사하는 바가 많았다. 반면에 일반 교인들에게는 전통 교회와 상충하는 부분들로 인해서 어색함을 느끼게 했다. 또한 그의 자유로운 분위기와 더불어 독특한 강해 설교 방식의 설교는 시장에서 장사하면서 생활하는 서민들에게 어색함을 넘어서서 영향을 미치지 못했다. 자신의 설교를 통한 리더십 행사가 교회 구성원들과 접목되는 접촉점이 없었다. 또한 자비량(自費量)으로 선교한 바울의 모습과 같이 교회로부터 아무런 보수나 사례, 그밖의 재정 후원을 받지 않았기 때문에 철저한 선교와 봉사로서의 리더십 영향을 미칠 수 있으리라 기대했으나 결과는 그렇지 못했다. 더구나 이런 교회 정착이 뒤에 부임한 교역자들에게 좋지 않은 영향을 미쳤다. 교회에서 목회자들에 대한 재정적 부담을 짐으로 생각했기 때문이다. 목회자의 무보수 사역은 봉천 개척 교회의 경우 오히려 목회자와 교인들과의 유대 관계를 약화시켰고 목회자 자신에게는 책임감을 강하게 느끼지 않게 하는 영향을 미쳤다. 흔한 예로 다른 대외 활동의 기회가 주어지면 강단을 쉽게 비우거나 일관성 없는 사역이 되었고 그의 사역을 협력하려고 동참한 신학교 재학생들인 교육 전도사들마저도 그런 모습을 답습하였다.

목회 사역의 내용면에서도 목회자의 리더십 행사는 약화되었다. 시장 생활과 빈곤한 경제 생활로 고민하는 성도들에게 하이델베르크 신앙 고백서 해설 등과 같은 수준 높은 교육을 펼치면서 현장 중심의 접근을 하지 않았다. 따라서 목회자와 성도들 사이에 거리감이 좁혀지지 않았을 뿐만 아니라 적절한 영향력을 드러내지 못했다. 이런 목회 리더십의 결과는 결국 교회를 쇠퇴의 길로 들어서게 했다.

목회자의 특성과 자질을 언급하면서 장기간 동안 능력을 입증하고 그리스도의

성품을 따라 주어진 일을 탁월하게 해 나가야 한다고 언급한 바 있다.¹¹⁵⁾ 그런데 봉천 개혁 교회 당시 차영배 목사의 경우 스스로의 자질과 능력은 탁월했으나 한 교회에서 장기간 동안 능력을 입증할 만한 여유를 가지지 못했다. 또한 설교 사역에 집중했기 때문에 목회자로서 전인적인 리더십 행사를 하지 못했다. 교인들의 수준에 맞게 비전을 제시하거나 조직을 체계화하는 일에 집중하지 못했다. 또한 문제의 해결과 치유에 관심을 갖기보다는 교육적 수준에서 설교를 통한 리더십 행사를 했기 때문에 나름대로의 약점을 드러냈다. 본 연구자가 언급한 목회자 리더십의 역할에 적절하게 부합한 목회자로서의 역할을 감당하지 못했다.

2. 이후 교역자들의 리더십

봉천 개혁 교회의 역사를 이어간 서울 소망 교회와 베다니 교회는 사실상 리더십 역할 수행이 상당히 어려웠다. 두 교회의 목회자 모두 평신도의 리더격인 K 집사에게서 모든 일에 대한 동의와 인준을 받아야 했고 그의 재정 지원을 받으며 시작했기 때문이다. 두 목회자 모두 K 집사 영향권 안에 있으므로 항상 그를 염두에 두었다. 이제 봉천 개혁 교회 이후 두 목회자들의 리더십을 분석해 보고자 한다.

가. 서울 소망 교회

봉천 개혁 교회를 전신으로 새로운 목회를 모색한 서울 소망 교회의 임찬혁 목사는 교회 성장에 지대한 관심을 가지고 있었다. 특히 그가 목회 할 당시에는 교회를 K 집사의 건물로 이전하였다. 그동안 임대 건물에 있었으나 더 이상 임대료를 내지 않았고 재정적 부담이 상당히 줄었다. 교회의 이전과 명칭 변경을 통해서 새로운 리더십 행사가 가능한 조건에 있었다. 당시 임찬혁 목사는 전도사 시절부터 목회를 했고 스스로 성직자로서의 위치 확보를 위해서 전임자와는 달리 구별된 노력을 시도했다. 특히 예배 인도시 목사 가운을 입었으며 목사와 별반 다르지 않게 독특한 리더로서의 노력을 시도했다. 그는 약 5년 동안 목회를 했는데 그 과정에서 K 집사의 도움으로 사택을 구입하는 등 많은 도움을 입었다. 그런데 목회자로서의 역할 수행을 하는 과정에서 사람을 세울 때 K 집사를 교회 운영의 중요 부분에서 소외시키고 다른 성도들을 중심으로 운영해 갔다.

115) Hans Finzel, 리더십 파워, 29-32.

봉천 개척 교회의 목회자와는 달리 실천적인 목회를 강조하면서 활발히 교인들과 접촉하는 노력형의 목회 리더로 드러났다. 그러나 독자적인 자립을 유지하지 못했고 항상 재정적인 부분에 있어서는 K 집사에게 의존적이었다. 목회자 리더십의 중요한 역할 가운데 사람을 세우고 돌보는 일이 필요한데 임 목사의 경우 K 집사가 항상 리더십 행사에 장애가 되었다. 결국 비전 제시나 조직 체계를 세우는 데 전임 교역자보다 영향력을 행사하지 못하는 결과를 초래했다. 목회 리더십에서 중요한 것은 교인들이 하나님과 하나님의 말씀을 전적으로 믿고 따르도록 지도할 수 있는 능력이다.¹¹⁶⁾ 교인들은 설교를 통한 리더십을 행사하던 전임 교역자와 임 목사를 비교했고 그의 지속적인 목회 노력의 열세를 실망했다.

이와 같이 풍성 교회의 전신인 봉천 개척 교회와 서울 소망 교회는 모두 목회자 리더십의 효과적인 영향력이 교인들에게 드러나지 못했다. 목회자 자신들의 적절한 훈련과 노력이 부족하기도 했으며 구체적으로 재정적 후원자였던 K 집사의 존재가 상당한 걸림돌 요인으로 작용했다. 명성훈은 교회 개척 당시 충분한 기도와 최선의 방법, 개인 전도와 소그룹 성경 공부의 시작, 개척 준비 팀으로 발전, 중보 기도팀 확보, 재정 후원팀 확보, 팀 멤버의 관리와 훈련 및 모 교회(Mother Church)나 교단과의 관계를 고려해야 한다고 말했다.¹¹⁷⁾

그런데 봉천 개척 교회나 서울 소망 교회는 이런 체계적인 준비 없이 개척이 진행되었다. 특히 재정 후원에 대한 부분만 의지했기 때문에 그것이 오히려 목회자 리더십 행사에 항상 걸림돌이 되었다. 이런 형편에서 서울 소망 교회의 리더십 행사는 실패하게 되고 결국 임 목사가 분리 개척하게 되었다. 그의 경우 비전 제시와 조직 체계라는 탁월한 능력을 지녔음에도 불구하고 사람을 세우고 돌보는 과정에서 목회자 리더십 역할에 근거한 신중함을 보이지 못하는 실수를 범했다. 결국 목회자 리더십에서 중요한 부분인 문제 해결 및 치유를 위한 단계로 발전하지 못하고 교회가 성장하지 못하고 위험에 처하게 된 것이다.

나. 베다니 교회

베다니 교회의 리더십은 어떠한가? 베다니 교회를 담임한 박현동 목사는 당시

116) 명성훈, 교회 개척의 원리와 전략 (서울: 국민 일보사, 2000), 138.

117) Ibid.

고령의 나이로 새로운 목회 리더십 행사를 도모했다. 새로운 교회 명칭의 변경과 각 오가 교회를 새롭게 도약시킬 것으로 기대했다. 그러나 당시 박 목사는 연로할 뿐 아니라 대가족으로서 경제적인 여건이 열악했다. 늦은 나이로 신학을 하신 분으로 다양한 인생 경험을 가졌고 연륜이 있는 사역자로서 시작했으나 교인들을 향한 가장 중요한 역할인 비전 제시가 빈약했다. 교인들이 함께 뜻을 모아 진행해야 할 교회의 방향을 찾지 못했다. 또한 교인들이 교회 목회자의 생활을 책임 전담해야 하는 이전과는 다른 부담을 갖게 되었다. 이 과정에서 역시 재정적 후원을 책임지고 있는 K 집사와 상당한 갈등을 드러냈다. 박 목사 역시 임찬혁 목사와 같이 K 집사와는 별도로 교인들을 재조직하고 사람을 세우려 했다. 결국 K 집사의 반발로 그의 노력은 실패했다. 결국 박 현동 목사 역시 목회자 리더십 역할을 충실히 수행하지 못했다. 교회로서의 정상적인 기능과 역할을 상실하게 되었다.¹¹⁸⁾ 베다니 교회는 리더십 행사를 제대로 하기도 전에 두 달 정도로 단명한 교회였다. 조지 바나(George Barna)의 지적대로 변화를 꺼리고 개혁 시도를 하지 않았기 때문이다.¹¹⁹⁾ 철저한 리더십 부재와 빈약한 교회 운영이 초래한 개척 교회의 실패 유형을 드러내었을 뿐이다. 즉 베다니 교회는 목회자 리더로서의 나름대로 특징을 지닌 교회였으나 목회자 리더십의 역할이 부재했던 교회였다. 비전 제시도 없고 조직을 체계화하지도 못했고 사람을 세우며 돌보는 일에도 빈약했다. 결국 문제의 해결과 치유보다는 갈등과 불만을 증폭하고 교회로서의 정상적인 성장을 경험하지 못한 것이다.

3. 적절한 목회자 리더십 역할의 결여

풍성 교회의 전신인 세 교회(봉천 개척 교회, 서울 소망 교회, 베다니 교회)는 리더십 부재로 인해 개척 과정에서 성장하지 못한 대표적인 교회이다. 물론 교회 성장에 필요한 것이 리더십이 전부는 아니다. 그러나 담임 목회자를 중심으로 교회의 비전과 방향이 제시되는 개척 교회의 특성상 리더십은 교회 성장에서 필수 요소가 된다. 초기 봉천 개척 교회 시절 차영배 목사의 경우는 교수로서의 자격과 설교 능력에 대해서 나름대로 인정받았다. 그러나 그것이 교인들의 수준과 형편에 직접적인 도움을 주지 못했다. 서울 소망 교회 시절의 임찬혁 목사는 전혀 새로운 비전 제시를 통

118) George Barna, 21세기 교회를 잡아라 (서울: 베다니 출판사, 1994), 26.

119) Ibid., 40-47.

해 교회의 전환을 시도했으나 인간 관계의 갈등 문제를 효과적으로 대처하지 못했다. 베다니 교회 시절의 박현동 목사는 고령의 나이로 전형적인 목회 유형을 적용해보려고 했지만 비전 제시 및 조직 체계를 가다듬지 못하는 한계를 벗어나지 못했다.

교회 성장을 가로막는 것들은 많다. 불화를 일으키는 정책, 부적절한 교회 교육과 훈련, 낡은 시설, 지도자들의 빈번한 교체, 평신도를 배제한 목사 중심의 교회, 리더십 기대에 대한 교인들의 실망, 신학적 이견(異見)과 갈등, 평신도가 목회에 참여할 기회를 부여받지 못하는 것, 교회 재정의 열악, 핵심 교인들이 교회 이전, 성경적 가르침에서 떠나는 것 그리고 적절한 프로그램의 부재 등이 해당한다.¹²⁰⁾ 풍성 교회 이전의 교회들은 이런 교회 성장 저해 요인 대부분을 가지고 있다. 그러나 무엇보다도 잦은 교역자들의 이동으로 인해 정상적인 안정과 성장이 이루어지지 못했다. 물론 교역자들과 K 집사와의 갈등 속에서 적절한 목회가 이루어지지 못하는 요인을 제공받기도 했다. 그러나 무엇보다도 중요한 것은 리더십 결여라고 간주된다. 초기 교회부터 이어진 교역자들은 기존의 리더십 체계에 대한 이해와 흡수를 하지 못하고 전혀 새로운 시도와 노력을 통해 교회를 변경시키려고 한 오류도 범했다. 기존의 리더십에 대한 점검을 통해 새로운 대안 제시가 이루어지지 못했다.¹²¹⁾

따라서 풍성 교회 이전의 교회들은 10여 년의 역사가 흐르는 동안 교회로서의 제구실을 제대로 감당하지 못하고 교인들에게 상처와 어려움을 안겨주었다. 교회의 이전, 제도 정비 등 기타 많은 요인들이 복합적으로 새롭게 이루어져야 하는데 무엇보다도 교회 현실에 맞는 리더십 개발과 적용이 필요하다.

본 연구자의 경우 목회 경험을 통해서 성장하지 못하던 교회가 다시 성장하게 되는 경우 교회 목회자들의 강한 리더십과 영적 헌신이 내면에 역사하고 있음을 깨달았다. 강한 리더십, 영적 헌신 및 성숙과 같은 문제에 관심을 갖고 풍성 교회의 이후 교회 성장에 새로운 전환적 노력을 시도했다.

120) Ibid., 49

121) John Maxwell, “사람을 세우는 리더십.” 목회와 신학 제134호 (2000. 8월): 129.

제 6 장

풍성 교회의 목회자 리더십과 교회 II

제 1 절 풍성 교회로서의 새로운 시작

이제 본 논문의 주된 관심인 풍성 교회의 목회자 리더십과 건강한 교회의 상관 관계를 집중적으로 살펴보고자 한다. 풍성 교회의 새로운 시작과 교회의 전환 시도가 어떻게 이루어졌으며, 새로운 목회자의 정착이 리더십과 관련해서 해야 할 일은 무엇이었나? 그리고 구체적으로 풍성 교회에 적용한 목회 리더십 내용은 무엇이고 그것의 효과는 무엇인가? 마지막으로 건강한 교회로 지속적으로 성장하기 위해서 해야 할 남은 과제에 대해 살펴보고자 한다.

1. 새로운 목회자 정착

풍성 교회 이전 세 교회의 역사를 거친 후 이제 본 연구자가 마지막 교회인 베다니 교회에 부임했다. 새로운 목회의 시작을 위해서 교회를 진단하고 나름대로의 대안 제시를 위해 노력했다. 교회를 설립하는 데 개척자와 비전 그리고 리더십이 가장 중요한 요건이다.¹²²⁾ 따라서 부임 후 가장 먼저 건강한 교회로의 회복을 위해서 개척자로서의 생각을 갖고 비전 제시와 리더십 역할에 대해서 재정립했다. 지금까지의 교회가 보인 실수와 실패를 점검하고 새로운 교회 성장을 위해 노력했다.

본 연구자는 이미 이 교회의 초기 역사에 부교역자로서 사역을 해왔고 교인들 가운데 일부를 알고 있었다. 따라서 전혀 새로운 곳이라기보다는 나름대로의 문제를 예견할 수 있는 위치에 있었다. 그럼에도 불구하고 상처와 아픔을 경험한 교회 역사

122) Ibid., 61.

를 전제로 새로운 개척 교회에서의 사역으로 시작했다.

2. 새로운 전환 시도

본 연구자가 새로 부임한 후 리더십 역할과 교회의 건강한 성장을 균형 있게 조화시키기 위해서 새로운 전환을 시도했다. 가장 먼저 교회의 명칭을 새롭게 바꾸었다. 지금까지의 교회 역사 속에 드러난 영적 빈곤과 갈등을 없애고 새로운 풍성한 경험을 도모하고자 명칭을 풍성 교회로 정했다.¹²³⁾ 교회가 교회로서의 기능을 수행하지 못한 채 파산되어갈 무렵 새롭게 부임했기 때문에 창조적이고 개성이 뚜렷한 교회의 개척을 위해서 이름을 바꾼 것이다. 이런 교회 명칭 변경과 함께 주변 지역에 적극적으로 홍보하고 차별화된 교회를 선보이기 위해 노력했다. 이것이 교회의 상처 치유와 리더십 역할 수행을 위한 노력과 함께 건강한 교회로의 성장에 발판을 마련해 주었다.

명칭 변경과 함께 개척 교회에 대한 새로운 비전 제시를 시도했다. 본 연구자는 풍성 교회의 비전을 주님의 사역인 ‘가르치며 섬기며 전파’하는 일에 중점을 두었다. 즉 교육과 선교 그리고 봉사에 모든 목회 리더십 방향을 주력했다. 특히 교회 성장과 관련해서는 인위적 교회 성장을 지양하고 자연적인 성장을 도모하도록 마음을 모았다. 또한 유행이나 일시적 프로그램에 집중하기보다는 성경과 기본에 충실하려는 노력을 시도했다. 이런 목회적 생각을 워싱턴 임상 목회 신학대원장인 유진 위그만(Eugene Wiegman)도 아래와 같이 말했다.

첫째로, 제가 교회 성장을 반대하는 것은 아니지만 교회 성장 자체가 목적이 되어서는 결코 안 된다는 점을 분명히 하고 싶어요. 목회란 기업이나 사업을 확장시키려는 것과 같은 비즈니스가 아니거든요. 예수님이 교회를 세우신 이래로 교회의 본질은 변하지 않았습니다. 왜냐하면 아무리 기발하더라도 우리가 만든 프로그램이

123) 풍성 교회로의 명칭 변경 후 새로운 창립을 기념하면서 1주년이 되었을 때 아래의 자료와 같이 초대이 말씀들을 보내면서 기념 예배를 드렸다. ‘성은중 평안을 빕니다. 1년 전에 미약하게 시작하였던 저희 풍성 교회가 하나님께서 도우심으로 성장 발전하여 첫 돌을 맞게 되었습니다. 여러 성도들의 눈물어린 기도와 협력으로 날로 새로워지게 된 풍성 교회는 금번 창립 기념일을 맞아 교회 시설을 확충 보수하여 새로운 예배실, 세미나 룸을 겸한 목회 상담실, 지역사회를 위한 탁아 봉사관을 마련하고, 교회 직원 선거를 통해 두 분의 권사님을 선임하여 취임식을 아울러 거행하게 되었습니다. 이 풍성한 기쁨의 자리에 초대하오니 바쁘시더라도 꼭 참석하셔서 자라 가는 교회와 성도들과 함께 주님이 베풀어주시는 풍성한 은총을 맛보시기 바랍니다.’

복음을 만들어 낼 수 없기 때문입니다. 프로그램을 무시하자는 게 아니라, 복음이 먼저여야 한다는 것입니다. 바른 교회관은 여기서 부터 시작합니다.¹²⁴⁾

본 연구자는 가장 전형적인 교회의 모델은 예수께서 원하시는 방법과 실천 과정을 통해 이루어진다고 생각한다. 이것의 핵심이 바로 교육, 선교, 봉사이다. 본 연구자가 풍성 교회를 목회하면서 중요한 비전과 전략으로 생각하고 구체적인 프로그램을 개발하는 노력은 모두 여기에서 비롯되었다. 풍성 교회 주변은 교육 단지, 상가와 공장의 밀집이라는 이중적 특성을 지니고 있다. 따라서 교육이 끝나고 이동하거나 상업적인 여타의 이유로 인구가 이동하는 경우가 빈번하다. 성도들의 경우도 예외는 아니다. 또한 내적으로 훈련되지 못한 성도들도 교회를 새롭게 전환해 가는데 장애가 되었다. 이런 배경에도 불구하고 교회 명칭 변경, 새로운 비전 제시 및 노력을 통해 새로운 전환과 계기를 마련하기 위해 최선의 노력을 다했다.

제 2 절 새로운 목회 리더십 역할

교회의 새로운 시작과 전환은 목회자로 하여금 적절한 리더십 역할을 수행하도록 요청한다. 본 연구자는 이미 이론적인 부분을 다루면서 목회자의 리더십 역할에 대해서 여섯 가지를 언급한 바 있다.¹²⁵⁾ 그 역할 내용에 따라 본 연구자가 풍성 교회에서 세부적으로 어떻게 실행했는지를 언급하고자 한다.

1. 비전 제시

명성훈은 개척할 교회의 비전 정립을 강조한다. 그는 비전 정립에 대해 7가지를 제시했는데, 그것은 첫째, 비전이 없으면 개척을 하지 말라, 둘째, 비전의 절대 중요성을 깨달아라. 셋째, 비전을 성서적으로 책정하라. 넷째, 비전을 효과적으로 진술하라. 다섯째, 비전을 총체적으로 전달하라. 여섯째, 비전에 따라 교회를 조직하라. 일곱째, 비전을 실제 목회에 적용하는 것이다.¹²⁶⁾ 이와 같이 교회 개척에서 비전을 절대 중요

124) Eugene Wiegman, "유행이 아니라 말씀을 쫓는 목회를 하십시오", 목회와 신학 2001년 3월호: 31.

125) 비전 제시, 조직 체계, 사람을 잘 세우는 것, 사람을 잘 돌보는 것, 문제 해결 및 치유, 지속적인 점검과 진단이 목회 리더십 역할에 해당한다.

시켰다. 본 연구자는 풍성 교회가 이미 몇 년 이상의 역사를 지닌 교회였지만 개척 교회로 간주하고 새로운 시작을 위해 비전을 제시했다.

본 연구자가 풍성 교회의 새로운 비전으로 제시한 것은 ‘교육, 선교, 봉사’라는 새로운 이념과 ‘세계 복음화’였다. 모든 리더십 행사를 교육과 선교 그리고 봉사에 초점을 맞추어 실시했다. 당시 풍성 교회는 뚜렷한 비전 제시 없이 목회자들의 유형에 따라 임의적 특성을 지니고 있었다. 초대 목회자의 경우 성도들의 수준과는 상관없는 기준에서 설교 중심의 개혁 신앙 내용을 가르침 받았고 그 이후의 목회자들 역시 뚜렷한 비전 제시가 없었다. 짧은 역사 속에서 영적 침체를 경험하고 있는 교회 구성원들의 뜻을 모으고, 한 방향으로 인도할 만한 기준이 필요로 했다. 또한 교인들이 교회를 통해 나름대로 교육을 받는대거나 적절한 신앙 훈련을 받지도 못했다. 그래서 교육받고, 선교하고 봉사하는 공동체 구성을 목표로 비전을 제시한 것이다.

2. 조직 체계 정비

비전 제시와 함께 노력한 것이 조직 체계를 정비한 것이다. 교회 조직을 정비하는 일은 사람을 세우는 일에 해당한다. 풍성 교회의 경우 리더십 형성 목회자보다는 K 집사를 중심으로 이루어져 왔다. 따라서 담임 목회자로서 비전에 따라 효과적으로 교회를 관리하기 위해 일군을 재정비하고 조직하는 일이 어려웠다. 조직을 정비하는 일은 갑작스럽게 조직을 획일화시켜서 전혀 새로운 유형의 교회 구성을 시도하는 것이 아니다. 교회의 형편을 고려하면서 유동성 있게 교회 전체적인 프로그램과 함께 점진적인 정비를 시도했다.

본 연구자는 풍성 교회를 처음 담임하면서 1년 정도를 본격적인 목회 시작의 준비 과정으로 생각했다. 이때 교회 개척의 원리 가운데 새로운 교회 설립을 위한 3가지 단계를 실천하고 있었다.¹²⁷⁾ 그 가운데 가장 중점으로 시행한 것이 교육 비전에 해

126) 명성훈, 교회 개척의 원리와 전략, 85-107.

127) Albert W. Garmage, 교회 개척론, 고영남 역 (서울: 요단 출판사, 1995), 112-119. 그것은 지메나 계획과 브록 계획, 그리고 기타 방식인데 지메나 계획은 지메나(Jesse Jimena) 목사의 교회 설립 단계로서 약 2개월 정도의 가정 성경 공부 그룹을 거쳐 약 6개월에 걸친 전도소(傳道所) 과정, 그리고 15개월 정도의 가정 교회의 단계를 거쳐 잘 조직된 교회로서 성장하게 하는 계획이다. 브록 계획은 브록(Charles Brock) 선교사의 교회 설립 단계로서 10-15주간의 그룹 성경 공부를 통해서 사역자를 길러낸 후 10명 이상이면 교회로 설립하는 계획이다. 마지막은 다른 계획도 역시 1년 정도의 그룹 성경 공부, 1년간의 개척 교회 과정을 거쳐 신앙 교회

당하는 성경 공부이다. 가정 성경 공부 그룹과 교회에서 네트워크를 통한 성경 연구 그룹을 운영했다. 이것을 구심점으로 많은 교인들이 재결합했고 약 1년 동안 150여명의 성도로 늘어났다. 이들에게 비전을 실천하도록 미자립 교회 세 곳을 지원하게 했다. 약 20여명의 성도로 기본적인 교회 운영조차 어려웠던 이전 교회와는 달리 교회로서의 제구실을 감당하는 모습을 드러내기 시작했다. 이때 본 연구자는 조직의 정비를 앞세우지 않고 비전에 충실한 공동체 운영과 관리 측면에서 프로그램 운영에 일차적인 관심을 두었다.

명성훈은 교회 개척의 모델을 성경에서 찾아야 한다고 말한다.¹²⁸⁾ 그에 따르면 사도 바울이 제2차 선교 여행시 유럽에 최초의 개척 교회의 모델을 보여주었다. 사도 행전 16장 전장을 통해서 빌립보 교회의 개척을 실제적으로 보여주는 성경적인 전략이 드러난다고 한다. 본 연구자는 풍성 교회 개척의 초기 단계에서 바로 이 주장과 내용에 근거해서 조직을 정비하는 리더십 역할을 수행했다. 그것의 순서는 다음과 같다.

첫째, 개척 팀의 구성(행 16:1-5)이다. 개척은 항상 동역자를 필요로 한다. 바울은 디모데를 자신의 동역자로 두었다. 당시 바울은 영성 있는 리더였고 현지인인 디모데는 기술적 능력을 소유한 관리자로서 각각 개척자와 양육자로서 타 문화권 선교를 시작하였다. 바로 이런 협력 의미의 동역자를 찾는 일에 주력했다. 둘째, 성령의 인도를 받는 것(행 16:6-10)이다. 조직을 정비하는 과정에서 가장 중요시 여긴 것이 바로 성령의 인도를 따르기 위해 노력하는 것이다. 비즈니스나 경영 원리에 따라 사람을 세우기보다는 성령의 인도하심에 따르기 위해 노력했다. 셋째, 개척 상황에 적응하는 것(행 16:11-15)이다. 풍성 교회 역시 수년의 역사를 지니고 있었지만 그 수준이 개척 교회의 선을 넘지 못하고 있었다. 그래서 처음부터 다시 시작해야 하는 상황에서 본 연구자의 친인척을 동원하거나 다른 관련 인물을 교회로 데려 오기보다는 철저하게 있는 교인을 중심으로 시작했다. 넷째는 개척이 영적 전쟁임을 자각하는 것(행 16:16-18)이다. 풍성 교회 사역 초기에 가장 큰 어려움은 조직을 정비하면서 교회를 세워 가는 과정에서 방해꾼을 만나게 되는 것이다. 이전의 형편과 교회의 운영을 강조하거나 나름대로의 편의주의(便宜主義)적 이유로 목회자에게 도전하는 일이 빈번하

로서의 실천이 가능한 상태에 도달할 때 교회로 설립하는 계획이다.

128) 명성훈, 교회 개척의 원리와 전략, 111-133.

게 일어났다. 다섯째는 본격적인 핍박에 대비하는 것(행 16:19-24)이다. 처음부터 새로운 교회를 개척한 것이 아니고, 이전에 세 명의 목회자가 사역했던 교회를 부임한 것이므로, 본 연구자의 개척 사역에서 억울한 소리, 누명, 또는 어느 정도의 핍박이 있었다. 초대 교회 역사에서 드러난 그 모습이 현대 교회의 개척 상황에서도 구체적인 형편은 다르지만 나타난다. 이런 과정에서 영적인 승리를 확신하는 여섯 번째 노력(행 16:25-34)이 필요했다. 교회 개척 과정에서 바울의 경험과 같이 어려운 핍박이 주어질 때 그것에 굴하지 않고 하나님을 바라보는 목회적 자세가 문제를 이겨낼 수 있다. 일곱 번째는 균형 있는 목회를 추구하는 것(행 16:35-40)이다. 새로운 목회지에서 비전과 새로운 스타일만 강조하게 되면 그것이 현장에서 역사하기 어렵다. 따라서 명성훈의 주장과 같이 교회 구성원들에게 충동하려하기 보다는 균형 있는 조화를 강조하기 위해서 노력해야 한다.

지금까지 설명한 명성훈 목사의 개척 원리가 조직을 정비해 나가는 본 연구자에게 그리고 풍성 교회에 거의 흡사하게 적용되어 졌다. 구체적인 내용은 다음과 같다. 서리 집사 13명, 제직회 부서 조직(운영부, 재정부, 봉사부, 선교부, 교육부, 섭외부, 미화부, 경조부), 교육부서 조직(아동부, 중고등부, 청년부), 성가대 및 기타 자치회의 조직을 세분화시켜 만들어 놓았다. 이런 기존 교회의 틀에 따라 조직을 정비한 것은 전형적인 교회 조직 속에서 본 연구자의 목회 리더십에 따른 비전 제시가 점진적으로 행사되게 하기 위함이었다. 전혀 새로운 조직과 변화는 오히려 교회 운영에 반감을 살 수 있기 때문이다. 앞으로 진행되는 내용 속에서도 전통적 교회 조직에서 큰 변화 없이 교회의 기본 임무에 새로운 리더십 부여를 통해 건강한 교회로 성장해 가는 과정을 드러내고자 한다. 이런 노력의 과정 속에서 교회가 새롭게 시작한 지 약 1년여 만에 150여명의 장년 성도들을 확보하게 되었다. 이 과정에서 교회 조직의 역동성이 드러났고 3년이 지나서는 약 20군데의 개교회를 지원하는 교회로 자라게 되었다. 또한 풍성 교회로서 새롭게 시작한 이후 창립 4주년이 되는 때에는 일본에 공식 선교사를 직접 파송하는 주목받는 교회로 자라게 되었다.

3. 문제 치유

풍성 이전의 교회 역사를 다루면서 이 교회에 드러난 문제를 어느 정도 진단했다. 바람직한 목회자 리더십의 중요한 역할 가운데 하나는 바로 문제를 치유하는 일

이다. 직접 개입하기도 하고 스스로 자신의 문제를 인식하고 해결해 나갈 수 있도록 마련해주는 일이 필요하다.¹²⁹⁾ 풍성 교회가 지닌 문제는 무엇인가? 우선 풍성 교회는 목회자들에 대한 실망감을 지니고 있었다. 교회의 가장 큰 문제가 바로 목회자들의 잦은 이동과 변화에 있었다. 다음으로 교인들의 형편과 처지를 배제한 목회자 중심의 목회 즉 교회 운영에 상처를 경험하고 있었다. 마지막으로 K 집사와 그를 따르는 자들의 이권 행사로 인해 교회의 순수성이 드러나지 못하고 있는 것이 상처가 되고 있었다.

우선 본 연구자는 목회자들의 잦은 이동이 가져다 준 상처를 받아 안고 사역을 시작했다. 처음 사역의 시작 단계에서 남아 있는 교인들의 마음에 또 다시 얼마 있다가 떠나갈 목회자 정도로 대하는 분위기에 직면했다. 이 문제 치유의 첫 단계는 바로 이들의 목회자에 대한 배반감 내지 상처를 받아 안아주는 것이다. 사실 리더십을 행사하는 목회자들은 어떤 상황에서도 비판이나 이견에 직면한다.¹³⁰⁾ 특별히 효과적인 사역을 위해서 적극적으로 개입하고 문제를 다루게 될 때 더욱 더 비판이 커진다. 바울 역시 자신의 성공적인 사역 과정에서 이런 문제에 직면했다. “내게 광대하고 공효를 이루는 문이 열리고 대적하는 자가 많으니라”(고전 16:9)라는 말에서도 그것을 엿볼 수 있다. 본 연구자는 교인들에게 비전 제시와 함께 잠시간 있다가 이동할 목회자가 아니라는 의지를 보여주는데 최선을 다했다. 비전을 제시하고 조직을 정비하는 과정에서 그런 의지를 보여주었다. 그리고 들려오는 오해와 비난을 두려워하지 않고 교회를 지속적으로 돌보고 섬기는 데 주력했다.

두 번째 문제는 교인들의 형편과 처지를 배제한 목회 운영의 문제였다. 초기 교역자의 경우 자신의 신학적 사상과 입장에 따라 설교 사역에서 교인들의 삶의 치유에 관심을 갖지 못했다. 교리적 이론적 강해와 함께 다른 부분에서 목회자가 삶의 문제를 받아 안고 상담하거나 치유하는 일은 거의 전무했다. 두 번째 교역자의 경우는 초기 교역자의 사역 방향에 전면 궤도 수정을 하려했지만 현실을 외면한 무리한 개혁 추구로 성공하지 못했다. 세 번째 교역자의 경우는 교인들의 삶을 돌보고 치유하는 일에 집중하기보다는 개인의 형편과 입장을 안정적으로 유지하려는 나름대로의 여건 때문에 문제 치유를 성공적으로 수행하지 못했다. 본 연구자 역시 교인들의 문제 치

129) Hans Finzel, 리더십 파워, 71.

130) Ibid., 143.

유를 위해 적극적인 진단과 개선을 위한 노력을 하려 했는데 또 다른 심각한 문제에 직면했다. 이전 교역자들로부터 경험한 피해, 패배 의식이 교인들에게 남아 있었다. 그리고 목회자를 공격의 대상으로 간주하고 있었다. 한스 편젤은 목회자가 교인들로부터 공격받는 이유를 다음과 같이 말한다. 시기와 질투, 기대가 충족되지 못한 경우, 오해, 정확한 비판, 조직의 위기, 가치관의 상충, 실패, 불신, 교만과 거만이라고 한다.¹³¹⁾ 풍성 교회 이전의 교회 구성원들은 이미 목회자들로부터 기대가 충족되는 경험을 하지 못했고 여러 가지 복잡한 문제로 오해했으며 불신을 경험하고 있었다. 따라서 문제 해결이 상당히 어려웠다. 리더십 행사에 교육을 강조하면서 말씀과 삶의 부딪힘을 강조한 것은 바로 문제 해결과 삶에 대한 접근을 위해서였다.

본 연구자는 지역적 특성과 교회 구성원의 특수성을 이해하고 그들의 삶의 수준에 맞는 설교와 교육 상담 활동에 주력했다. 성경적 원리에 벗어나지 않도록 하되 교인들의 입장을 최대한 반영하는 목회 활동이 이루어지도록 집중했다. 이 과정에서 교인들의 상처 때문에 목회자를 대하는 공격적 성향에 대응하는 자세를 나름대로 터득했다. 그런데 이 내용이 본 연구자가 참고한 한스 편젤의 방법과 거의 일치하므로 소개하고 자 한다. 첫째는 침묵을 지키는 것이다.¹³²⁾ 본 연구자는 교인들의 반감과 상처로 인한 공격적인 말과 행동에 침묵하려고 노력했다. 둘째는 반응하기 전에 생각하는 것이다.¹³³⁾ 강한 의지를 갖고 교인들이 따라오기를 기다리기보다는 이미 나름대로의 가치와 생각을 지닌 사람들을 대하는 것이기 때문에 상당히 신중했다. 셋째는 잘 듣는 것이다¹³⁴⁾. 본 연구자는 사역 과정에서 교인들과 대화할 시간을 많이 확보하기 위

131) Ibid., 151.

132) 이것의 성경적 원리는 다음과 같다. 요 19:9 “다시 관정에 들어가서 예수께 말하되 너는 어디로서냐 하되 예수께서 대답하여 주지 아니하시는지라”, 잠 17: 27-28 “말을 아끼는 자는 지식이 있고, 성품이 안존한 자는 명철이 있느니라 미련한 자라도 잠잠하면 지혜로운 자로 여기우고 그 입술을 닫히면 슬기로운 자로 여기우니라” 사 53:7 “그가 곤욕을 당하여 괴로울 때에도 그 입을 열지 아니하였음이여 마치 도수장으로 끌려가는 어린 양과 털 깎는 자 앞에 잠잠한 양같이 그 입을 열지 아니하였도다.”

133) 이것의 성경적 근거는 다음과 같다. 잠 15:28 “의인의 마음은 대답할 말을 깊이 생각하여도 악인의 입은 악을 쏟느니라”, 잠 29:20 “네가 언어에 조급한 사람을 보느냐 그보다 미련한 자에게 오히려 바랄 것이 있느니라”, 약 1:19-20 “내 사랑하는 형제들아 너희가 알거니와 사람마다 듣기는 속히 하고 말하기는 더디 하며 성내기도 더디하라 사람의 성내는 것이 하나님의 의를 이루지 못함이니라”.

134) 이것의 성경적 근거는 다음과 같다. 잠 19:20 “너는 권고를 들으며 훈계를 받으라 그리하면 네가 필경은 지혜롭게 되리라”, 잠 18:2 “미련한 자는 명철을 기뻐하지 아니하고 자기의 의사를 드러내기만 기뻐하느니라”.

해 노력했고 그들의 말을 잘 들으려 했다. 나름대로 일방적인 비전 제시와 목회 활동이 현장에서 효력 있게 하기 위해서는 충분한 대화가 필요하기 때문이다. 넷째는 부드럽게 대하는 것이다.¹³⁵⁾ 본 연구자는 목회 과정에서 이러한 태도가 얼마나 중요한지 경험했다. 목회자의 권위는 스스로가 세우는 어떤 직위에서 오는 것이 아니라 그 일의 성격에서 오는 것이다.¹³⁶⁾ 김세윤은 리더십과 관련해서 바울의 권위를 언급할 때 바울이 부드럽고 온유한 사람이라는 것을 다음과 같이 말한다.

그는 굉장히 부드럽고 온유한 사람이었습니다. 하지만 바울이 편지로만 그렇게 쓰는 것이 아니라 고린도전서 11:1에서는 자신을 본받으라고 말합니다. 고린도 교인들은 바울을 직접 겪어보고 알았습니다. 그런데 만약 바울이 자신이 가르친 대로 행하지 않고 이 사람 저 사람을 보고 사단의 앞잡이라고 욕하면서 그리스도의 온유함 등을 운운했다면 도대체 말이 되겠습니까?¹³⁷⁾

이 말과 같이 자기 성격을 강하게 드러내기보다는 부드러움과 온유함으로 목회하려는 노력을 하면서 성장을 도모했다. 다섯째는 동의하는 것이다.¹³⁸⁾ 교인들도 나름대로의 의견이 있다. 그동안 풍성 교회 이전의 교회에서 교인들은 나름대로 자신의 의견을 개진하지 못했다. 상당히 피동적이고 수동적으로 교회 운영에 따라왔을 뿐이다. 다만 사실의 경우에 진리에서 어긋나지 않는 범위 내에서 동의한다는 기준을 지켜왔다. 여섯째는 말다툼을 피하는 것이다. 문제 치유 과정에서 특별히 교인들의 형편과 처지를 이해하면서 때로 받을 수 있는 공격에 대해서 자칫 말다툼이 일어날 수 있다. 본 연구자는 이런 위기 상황에서 말다툼을 피하려고 최선의 노력을 다했다.¹³⁹⁾ 그

135) 이 것의 성경적 근거는 다음과 같다. ‘유순한 대답은 분노를 쉬게 하여도 과격한 말은 노를 격동하느니라(잠 15:1)’, ‘마음이 지혜로운 자가 명철하다 일컬음을 받고 입이 선한 자가 남의 학식을 더하게 하느니라(잠 16:21)’, ‘오래 참으면 관원이 그 말을 용납하나니 부드러운 혀는 뼈를 꺾느니라(잠 25:15).’

136) 김세윤, “크리스천 리더십의 모델로서의 바울”, 82.

137) Ibid.

138) 이것의 성경적 근거는 다음과 같다. 마 5:25 “너를 송사하는 자와 함께 길에 있을 때에 급히 사화하라 그 송사하는 자가 너를 재판관에게 내어주고 재판관이 관예에게 내어주어 옥에 가둘까 염려하라”, 요 18:37 “빌라도가 가로되 그러면 네가 왕이 아니냐 예수께서 대답하시되 네 말과 같이 내가 왕이나라 내가 이를 위하여 났으며 이를 위하여 세상에 왔나니 곧 진리에 대하여 증거하려 함이로라 무릇 진리에 속한 자는 내 소리를 듣느니라 하신대”.

139) 이것의 성경적 근거는 다음과 같다. 엡 4:31 “너희는 모든 악독과 노함과 분냄과 떠드는 것과 훼방하는 것을 모든 의와 함께 버리고”, 잠 17:14 “다투는 시작은 방축에서 물이 새는 것

리고 마지막으로 보다 적극적으로 도움을 주겠다는 의지 표현을 하는 것이다.¹⁴⁰⁾ 공격적으로 다가오는 성도들을 따뜻하게 대하고 그들에게 도움의 의지를 보이면 대부분 자신의 삶의 형편에 대해 고백하고 목회자의 도움을 받아들인다.

문제 해결을 필요로 하는 세 번째 문제는 K 집사와의 갈등이다. K 집사는 개척 초기부터 교회 운영의 핵심에 자리 잡고 있는 인물이다. 그의 재력에 의존하는 영세상인들이 교인들 가운데 대부분이었다. 그는 상당한 기득권을 가지고 있었으며 목회자들에 대한 생존 문제, 즉 생활 보장 문제에 대해서도 거의 전권을 행사하고 있었다. 그의 의견이 교회 의견을 대변하고 있었으며 그의 생각이 교회의 방향을 결정하는 데 제일 중요한 요인이었다. 초기부터 세 명의 목회자들이 가장 큰 문제로 간주했던 것이 바로 이 K 집사의 위치와 역할이었다. 본 연구자는 이 문제 해결을 위해 K 집사와 직접 부딪히면서 문제를 노출시키지 않았다. 앞에서 언급한 교회의 두 문제를 해결하는 과정에서 성도들의 심적 지지를 확보했고 강압적이 아닌 자연스러운 방법으로 리더십 행사를 하는 과정에서 자연스럽게 극복해 나갔다. 특히 여기서 대화를 강조했다. 교인들이 얼마 되지 않았기 때문에 전체 교인들과 함께 대화하는 시간을 많이 확보했다. 교회의 운영을 민주적이고 투명하게 하기 위해 노력했다. 대화할 때는 반드시 개별적인 만남과 전체의 대화를 병행했다. 그리고 긍정적인 내용이든 부정적인 내용이든 적극 받아들이려는 의지를 보였다. 교인 전체가 교회의 문제에 관심을 갖고 해결해나가려는 과정에서 K 집사의 위치는 기업의 사장과 같았던 과거에서 교회의 한 구성원으로 자리잡아 가고 있었다. 물론 이 과정에서 K 집사가 완전히 자신을 숨기고 교인으로서의 한 부분만 담당했던 것은 아니다. 어느 정도의 중요한 결정과 역할을 담당했지만 목회에 무리를 줄만큼 나서지는 못했다.

4. 지속적 관심

새로운 목회자 리더십 역할을 수행하는 과정에서 본 연구자는 지속적인 관심을 보였다. 이것은 비전을 제시하고 조직 체계를 정비하고 문제를 치유하는 과정과 함께

같은 즉 싸움이 일어나기 전에 시비를 그칠 것이니라”.

140) 이것의 성경적 근거는 다음과 같다. 마 5:40-41 “또 너희를 송사하여 속옷을 가지고자 하는 자에게 겹옷까지도 가지게 하며 또 누구든지 너로 억지로 오리를 가게 하거든 그 사람과 십 리를 동행하고”, 눅 6:27-28 “그러나 너희 듣는 자에게 내가 이르노니 너희 원수를 사랑하며 너희를 미워하는 자를 선대하며 너희를 저주하는 자를 위하여 축복하며 너희를 모욕하는 자를 위하여 기도하라”.

풍성 교회의 건강한 성장을 위해 필수적으로 요구되는 리더십 역할이다. 특별히 풍성 교회 이전의 가장 큰 문제는 짧은 기간에 세 명이나 되는 목회자들이 바뀌었다는 것이다. 어떤 이유로든 목회자들이 자주 바뀌는 것은 교인들로 하여금 목회자에 대한 신뢰나 기대를 떨어뜨리는 결과를 초래한다. 본 연구자는 이런 배경 속에서 잠시 있다가 떠나는 목회자로서의 인상을 심어주지 않고 지속적으로 돌보고자 하는 의지를 여러 각도로 보여주었다. 특별히 본 연구자가 제시한 비전을 프로그램화하면서 그것을 끊임없이 확인하고 지속적으로 살펴보는 일을 게을리하지 않았다. 교육, 선교, 봉사 영역에서 비전에 입각한 프로그램을 개발하고 실천하면서 교인들에게 지속적인 참여를 유도했다. 목회자가 자신의 일로 바빠서 교인을 돌보는 일을 소홀히 할 경우 교인들은 심각한 상처와 피해 의식을 경험한다. 물론 목회자 자신이 자신의 건강, 감정, 영적 개발에 주력해야 하지만 모든 방향은 교인을 제대로 돌보기 위한 것이다. 지금까지의 목회자들은 자기 중심의 사역을 하면서 교회 목회를 부분적인 사역으로 감당해왔다. 이런 이분화(二分化)된 마음을 읽고 있었던 교인들에게 새로운 모습을 보여주는 것이 중요한 과제였다. 모든 교육과 선교 활동 그리고 봉사에서 교역자 자신이 적극 참석하고 확인하는 등의 지속적인 관심을 보이자 나름대로 리더십 영향이 드러나기 시작했다.

제 3 절 목회 리더십 프로그램과 교회 성장

이제는 본격적으로 풍성 교회에서 개발한 리더십 프로그램과 그것이 교회 성장에 미친 영향에 대해서 살펴보고자 한다. 본 연구자는 리더십의 자질과 역할을 근거로 교회의 가장 기본이 되는 사역 방향에 그 리더십을 드러내기 위해 노력했다. 전통 목회의 한 부분으로 비추어질 수 있으나 풍성 교회의 역사와 거기에 나타난 상처를 치유하는데는 가장 바람직한 방법이라고 생각했다. 이제 교육, 선교, 봉사 영역에서 리더십 개발과 역할 수행을 어떻게 했는지 그리고 그것이 풍성 교회를 건강한 교회로 어떻게 회복했는지 살펴보도록 하자.

1. 교육 영역

본 연구자가 리더십을 개발하고 그것을 건강한 교회로 성장시키기 위해서 구체

적으로 실천한 첫 번째의 노력이 바로 교육 프로그램의 개선이다. 리더십의 영향을 교회 교육에서 드러내고자 했다. 교회는 교육적 기능과 역할이 있다. 교회가 예배, 교육, 전도, 봉사라는 중요한 네 가지 임무를 지니고 있기 때문이다. 리더십이 가장 잘 행사되는 영역은 예배이다. 그러나 나머지 영역에서도 리더십의 영향을 드러내기 위해 노력해야 한다. 교육은 교회의 본질에 속하는 일이다.¹⁴¹⁾ 따라서 교육적 기능을 제대로 수행할 수 있어야 한다. 교육을 통해서 하나님과 인간 그리고 세계에 대한 균형 잡힌 이해와 실천을 할 수 있도록 목회자가 리더십을 행사할 수 있어야 한다. 또한 교육을 강조하는 이유는 선교를 위함이다. 본 연구자는 풍성 교회 목회 과정에서 교육과 선교를 지향했다. 따라서 교육과 선교 및 봉사 이 세 가지 영역에서 리더십 행사하는 것은 각각의 것을 드러내기 위함이 아니라 유기적으로 연합해서 하나의 아름다운 교회를 만들어가기 위함이다.

가. 교육 목표

교회 교육의 강조를 통해서 본 연구자가 의도한 목표는 지금까지 와해된 공동체성의 회복이다. 목회자로서의 리더십을 공동체성 회복에 주력했다. 교회의 생명과 중심을 예수에게 있다. 따라서 교회는 예수 그리스도 안에 있는 믿음을 말과 행동으로 고백하는 자들의 모임 즉 공동체이다. 그러나 교회 자체를 영속시키는 데 있는 것이 아니라 교회 밖의 사람들에게 복음을 전달하는 선교적 사명을 위해서 존재한다. 그동안 풍성 교회는 교회의 기본적인 노력, 즉 공동체 회복에 무관심했다. 그래서 교회 교육을 통해서 공동체성을 회복하는 데 주력했다. 바로 이런 방향에서 비전을 제시하고 조직을 관리하기 위해 노력했다.

신앙 공동체는 공통적인 관심을 가져야 한다. 같은 관심을 가지고 그것에 참여하며 공동체의 결속력은 강화된다.¹⁴²⁾ 대부분의 목회자들이 공동체성이 하나님과 적절한 관계를 맺고 있으면 잘 드러난다고 생각한다. 그런데 풍성 교회의 경우 각자의 신앙 고백은 분명한데 서로 결속하거나 연합하는 모습이 매우 취약했다. 따라서 교육적 기능 속에서 신앙에 의한 결속력 강화를 위해 노력했다.

그런데 공동체성 회복은 각자의 신앙 성숙을 기본으로 요구한다. 자신의 신앙 내

141) 김현진, 공동체 신학 (서울: 예영 커뮤니케이션, 1999), 336.

142) Ibid., 340.

용과 자세에 대한 철저한 훈련과 노력이 있어야 공동체성 회복에 참여할 수 있다. 그래서 리더십 역할과 관련한 교육 목표에 인격 성장을 위한 교회 교육을 포함시켰다. 리더의 자질을 언급하면서도 리더가 마땅히 인격적 품성을 지니고 있어야 한다고 이미 강조한 바 있다. 정직, 겸손, 순결, 이타심, 친절 및 희생과 같은 적극적인 미덕을 가져야 한다. 그러나 이것이 리더 자신에게만 해당하는 것이 아니고 세상 사람들에게 선교적 사명을 감당해야 할 각 교인들에게도 해당되는 리더십의 부분이다. 이러한 교회 교육의 새로운 목표 제시는 교회 교육이 주일 학교 교육에만 해당된다고 생각했던 풍성 교회 교인들에게 신선한 충격이 되었다. 그리고 교인 각자가 공동체성 회복과 자신의 신앙 인격 성숙을 위해서 교육이 필요한 과정이라는 것을 자각하게 되었다.

나. 교육 과정

교육 목표는 교육 과정을 결정한다. 교육 과정의 가장 핵심은 종교 의식, 즉 예배에 있다. 물론 예배가 교육이라고 단정할 수는 없지만 공동체성 회복과 신앙 성장의 가장 기본은 예배이다. 특별히 종교 의식은 사람들의 세계관과 삶의 유형 그리고 그들의 신앙을 보강하는 데 초점을 두고 있기 때문에 공동체성 회복과 관련해서도 매우 중요하다.¹⁴³⁾ 그동안 풍성 교회 이전에는 종교 의식을 교육 과정으로 생각하거나 강조하는 노력을 하지 않았다. 본 연구자는 풍성 교회 부임 후 교육을 리더십과 연관시키면서 종교 의식을 교육 과정으로 간주하면서 의미 있는 교육이 되도록 노력했다.

두 번째로 중요한 교육 과정은 경험과 행동이다. 그동안 교회 교인들은 신앙에 따른 바람직한 경험과 행동이 부족했다. 리더십이 적절하게 영향력을 행사하기 위해서는 본 연구자의 교육 의도에 교인들이 바람직한 신앙 경험과 행동을 드러내야 한다는 생각을 했다. 그래서 개인의 삶의 과정 속에서 신앙을 지속적으로 생각하고 삶에서 드러낼 수 있도록 지속적으로 자극하고 관리했다.

다. 교육 방법

이전의 교회에서 적절하게 드러내지 못한 공동체 회복과 개인 신앙 인격의 성숙이라는 교육 목표에 따라 본 연구자는 나름대로 교육 방법을 간구했다. 구체적인 첫

143) John H. Westerhoff III, 기독교 교육 논총, 김재은 역 (서울: 대한 기독교 출판사, 1978), 97.

번째 방법은 최근 가장 중요하게 여기는 모범을 통한 교육 방법(modeling method)이다.¹⁴⁴⁾ 기독교 교육은 단순한 지식 전달이나 주입식 교육이 아니다. 철저하게 인격과 신앙과 관련하며 그것을 적절하게 드러내도록 리더십을 행사할 수 있어야 한다. 이를 위해서 가장 중요한 방법이 바로 모범이다. 본 연구자는 풍성 교회의 새로운 시작에서 이 점을 생각하면서 초기부터 상당히 신중히 노력했다. 김현진은 효과적인 모범 닮기 방법에 대해 몇 가지를 말하고 있는데 본 연구자의 목회 실천 과정에서 생각하고 행동한 것과 일치하므로 소개하고자 한다.¹⁴⁵⁾ 우선 모범들과 빈번하고 장기적인 접촉을 갖는 것이다. 이것은 정말 중요하다. 목회자, 즉 리더의 모범적인 신앙 모습과 삶을 지속적으로 접촉하다 보면 그것에 영향을 받아서 본받게 된다. 따라서 건강한 목회자 리더십과 교회의 건강한 성장은 직결되어 있다. 풍성 교회 목회 시작부터 바로 이 점을 리더십의 중요한 원칙으로 간주하면서 목회하고 있다. 둘째는 모범들과 따뜻하고 사랑스런 관계를 갖는 것이다. 그동안 풍성 교회는 목회자와 사랑스럽고 따뜻한 인격적 교제와 교류가 없었다. 본 연구자는 이 점을 염두에 두면서 목회에 전념하고 따뜻하고 인격적인 사랑의 관계를 교인들과 맺으려고 노력했다. 바로 이런 교육 방법을 통해서 프로그램을 실천했다. 셋째는 모범들의 내면 상태에 노출되는 것이다. 인격과 인격의 부딪힘 또는 삶의 내면의 교류가 목회자와 성도 그리고 성도들 사이에 필요하다. 교회가 할 수 있는 가장 중요한 교육 방법이다. 그동안 풍성 교회 이전의 교회들에서는 이런 내면적 교류가 없었다. 따라서 신앙은 피상적인 수준을 극복하지 못하고, 교인들 사이의 공동체성은 발전하지 못했다. 바로 이 점을 생각하면서 바르게 극복하기 위해 최선을 다했다. 넷째, 모범들은 각 생활 환경과 상황에서 관찰될 필요가 있다. 풍성 교회의 경우 이 문제가 너무도 중요했다. 그동안의 목회자들은 교인 각자의 삶을 관찰하고 그 형편에 맞게 돌보는 교육적 역할과 기능을 수행하지 못했다. 따라서 본 연구자는 지역과 가정의 형편에 맞게 교인들을 교육하되, 그들의 삶의 수준과 형편을 고려하는 일을 빠트리지 않았다. 이런 과정 속에서 이전의 교역자들과는 다른 목회 리더십을 행사할 수 있었다. 다섯째, 모범들은 행동과 가치에 있어서 일관성과 명료성을 보여야한다. 교육 방법에서 일관성을 보이는 것은 매우 중요하다. 그동안 풍성 교회는 짧은 기간 동안 많은 교역자들이 지나가면서 교인들이 일관되고 명료

144) 김현진, 공동체 신학, 97.

145) Ibid., 358-359.

한 목회 리더십을 경험하지 못했다. 따라서 이런 일관된 리더십 행사를 교육 기능에서 제대로 수행할 수 있는 일이 필요했다. 그것을 통해서 목회자에 대한 실망과 피해 의식을 극복하게 되고 목회 리더십에 적극 협력할 수 있는 교회 구성원으로 변화될 수 있었다. 마지막으로 모범들의 행동과 공동체의 신념이 일치될 필요가 있다. 그동안 목회자와 교인들의 생각과 가치가 너무도 별개의 것으로 행해져 왔다. 목회자들은 나름대로의 생각을 가지고 목회 했지만 그것이 교인들의 수준과 가치에 적절하게 드러나지 못했다. 이렇게 언급한 방법을 기준으로 철저하게 교육을 시도했다. 교육이라는 교회의 기본 역할을 수행하지만 여기에서 리더십이 드러날 수 있도록 최선을 다했다. 제자 훈련, 성경 연구, 기타 성경 교육 및 신앙 교육 과정에서 목회 리더십을 드러내기 위해 최선을 다했다.

두 번째는 은사를 발견하고 활용하며 피해 의식 속에서 소극적인 모습으로 있던 교인들을 능동적으로 활동하게 하는 방법이다. 각자의 은사를 발견하고 활용하게 하며, 평신도 지도자로서의 역할을 수행하게 하는 방법이다. 은사를 발견하는 것은 성령에 근거한다.¹⁴⁶⁾ 교육적 기능이 단지 학원에서의 주입식 수업과 같은 것이 아니라 교회 교육으로서의 특성을 드러내기 위해서 성령을 근거로 한다. 성경을 연구하고 공동체가 모여 행하는 모든 교육에 성령의 주관과 개입을 의지한다. 목회 리더십은 목회자 자신의 은사나 역할만 강조하는 것이 아니고 교인들 전부가 리더와 같은 수준에서 생각하고 행동하는 데까지 인도하는 것이다. 본 연구자는 풍성 교회 교인들로 하여금 끈임 없이 자신의 은사를 개발하고 활용하며 스스로가 평신도 지도자와 같은 생각으로 신앙 생활하도록 자극하고 동기 부여했다. 모든 교육 프로그램 가운데 이런 방법론 원칙을 적용했다.

라. 구체적인 프로그램

지금까지 설명한 교육 목표와 과정 그리고 방법을 적극 실행하기 위해서 본 연구자는 구체적으로 여러 가지 프로그램을 운영했다. 이 과정에서 리더십 개발과 건강한 교회로서의 성장을 위해 집중 노력했다. 교육 프로그램을 교회 주일 학교의 영역으로만 간주하지 않고 교인 전부를 대상으로 실시하기 위해 노력했다. 교회는 하나님의 말씀의 교육(성서 대학원이나 각종 성서 세미나 등)과 예수의 제자로서의 교육(새

146) Ibid., 359.

신자 교육이나 임원 교육, 각종 훈련과 세미나 등), 그리고 봉사자로서의 교육을 실시해야 한다. 풍성 교회의 교육 프로그램은 이런 세부 방침에 따라 이루어져 있다.

(1) 성경 공부반 운영

우선 성경 공부에 대한 프로그램을 강화한 것이다. 풍성 교회는 초기부터 ‘교육’을 통한 ‘전교인의 제자화’를 강조했다. 성경에 대한 이해가 부족한 상태로 신앙 생활해 오던 교회의 교육 여건을 새롭게 회복하기 위한 것이다.¹⁴⁷⁾

이런 노력의 일환으로 제일 먼저 만든 것이 제자 훈련을 위한 성경 공부 프로그램인 ‘크로스웨이 성경 연구’였다.¹⁴⁸⁾ 이 교육은 전교인을 대상으로 실시한 교육 프로그램이다. 이전까지 체계 있는 교육 목회를 경험하지 못한 교인들에게 교육을 통한 리더십 회복과 신앙 성장을 목표로 실시했다. 이 과정을 위해서 풍성 교회 부설로 성서 대학원을 만들고 구체적인 교과목으로 크로스웨이 성경 연구를 선택했다. 당시 이 성경 공부에 상당수 교인들이 참여했고 그 규모는 주간반 16명, 야간반 16명이 수강했다.

(2) 제자 훈련

다음으로 시도한 프로그램이 제자 훈련이다. 교인들을 주일 중심의 예배 참여와 수동적 신앙 생활에서 벗어나 적극적으로 신앙 생활할 수 있도록 훈련시키기 위한 프로그램이다.

① 여성 제자 훈련 코스(지도자 과정)

제자 훈련의 첫 번째는 여성들을 훈련시켜서 교육과 선교 그리고 봉사의 주역으로 삼는 것이었다. 그 과정 내용은 아래와 같다.

사라반: 매주 화요일 오후2시 (SCL-1/8복 연구)

한나반: 매주 수요일 오후 2시(사도 신경 연구)

147) 그래서 본 연구자가 처음 교회를 부임한 후에 다음과 같은 말로 교인들을 권면했다. “성경 일독을 권합니다. 부임후 첫 번째 권면이오니, 5월 1일부터 8월 31일까지 빠짐없이 읽으셔서 카드에 기입하여 제출하십시오.”

148) 이 프로그램은 이미 1986년부터 3년간 성산 교회에서 실시하여 연인원 1000여명이 참가하여 그 영향력이 굉장했음을 입증한 프로그램으로서, 필자 자신이 이 분야에서는 가장 자신이 있었다.

에스더반: 매주 목요일 오후2시(자기 발견-신앙 생활 윤리 연구)
(국경일, 공휴일일 경우 휴강)

② 청년들을 위한 제자 훈련

매주 화요일 저녁 6시에 젊은이들을 위한 성경 연구반을 개설해서 제자 훈련을 실시하고 있다. 그동안 청년들을 위한 집중 교육 프로그램이 전무했었다. 그러나 담임 목사가 직접 진행하는 성경 공부 과정을 통해서 교회의 비전을 청년들과 나누고 협력해 가는 과정을 직접 실행할 수 있게 되었다.

③ 남성 제자 훈련 코스(선교 후원 및 지도자 과정)

남성들을 위한 체계적인 교육 프로그램도 이전의 목회자들에게서는 없었다. 교회의 조직 정비와 함께 교육 대상으로 남성들을 포함시켰다. 이들을 위한 교육은 아래와 같다.

이삭 성경 연구반: 매주 월요일 저녁 8시(야고보서)

이 과정은 남성들을 교회 운영 과정에 참여시키고 중요한 자리에서 일을 감당하게 하려는 목적을 지닌다. 특별히 본 연구자가 목회 비전으로 제시한 교육과 선교 그리고 봉사 영역에 이들을 적극 참여시키기 위함이다. 이런 기본적인 과정을 통해 본 연구자는 리더십을 발휘하게 되고 교인들은 참여를 통해 교회를 건강하게 성장시키는데 중요한 역할을 담당하게 된다.

④ 어린이 제자 성경 연구¹⁴⁹⁾

제1기 어린이 제자반 교육: 영재 교육의 일환으로 담임 목사가 직접 지도하는 특별 교육 프로그램으로 소수의 어린이들을 선발해서 두란노 서원에서 발행되는 '예수님이 좋아요'라는 교재로 진행(매주 토요일 오후 2시)

제2기 어린이 제자반 교육: 빌립반과 바돌로매반으로 구분해서 진행하는 훈련으로서 제 1기를 수료한 어린이들을 모아서 진행(매주 토요일 오후 2시)

149) 풍성교회보, 제3권 18호, 1991년 8월 25일짜, "알리는 말씀"란 참조.

⑤ 청소년 제자 훈련

이 과정은 청소년들을 대상으로 한 교육 프로그램이다. 매주 토요일 오후 4:30부터 약 2시간 정도 진행된다. 부교역자를 활용해서 교재를 선택하게 하고 직접적인 교재와 상담 등을 병행하는 효과적인 교육 프로그램으로 활용하고 있다.

⑥ 주간 성경 공부 다락방¹⁵⁰⁾

성경 공부를 강화하기 위한 마지막 프로그램은 다락방이다. 구체적인 구성은 다음과 같다.

화요일 다락방: 출애굽기 연구반(오후 1:30)/ 강의실 B

수요일 다락방: “너희는 아는가 예수 그리스도를”/ (참여자의 가정)

목요일 다락방: 창세기 연구반(오후 2시)/ 강의실 A

토요일 신학생 다락방: 성경 해석학 강의(목회 상담실).

제5호 다락방: 금요일 오전 10시 30분

제6호 다락방: 남성들을 위한 다락방 모임(주 1회씩 가정 선정하고 방문 강의).

풍성 다락방 성경 강좌: 강의실 1호: 말씀의 샘터

강의실 2-3호: 지도자 다락방

강의실 4호: 연합 다락방(안디옥과 서머나)

강의실 5호: 젊은이들을 위한 성경 강좌

강의실 6호: 여성 지도자 다락방

가정 다락방: 매주 1회씩 가정 선정하고 심방을 겸해 순회하면서 강의

⑦ 지도자 훈련 성경 공부

본 연구자는 여러 성경 공부 과정에서 지도자 훈련 과정을 제외시키지 않았다. 구체적인 프로그램은 아래와 같다.

수요일 새벽반: 남성 지도자반(안수 집사, 피택 집사 대상)

목요일 새벽반: 여성 지도자반(안수 집사, 피택 집사 부인을 대상으로 한 성경 공부)

이러한 일련의 성경 공부 프로그램을 통해 어린이부터 어른에 이르기까지 교회

150) 참보. 풍성 교회보, 제3권 33호, 1991년 12월 8일, “알리는 말씀”.

의 목회 방향에 일치하는 신앙 훈련과 삶을 살아가게 한다. 교회의 가장 중요한 역할 가운데 하나인 교육 영역을 통해서 비전을 제시하고 삶을 치유해나가는 과정을 경험하게 한다. 이로서 이전의 교회 모습과는 달리 조직이 정비되고 건강한 교회로 성장할 수 있는 좋은 시스템을 구축하는 것이다.

(3) 은사 집회

본 연구자는 매주 목요일 밤 9-11시 두 시간 동안 교인들과 함께 은사 집회를 실시한다. 교인들이 지금까지 제대로 된 신앙 교육을 받지 못한 것과 함께 신앙인으로서의 은사와 체험을 제대로 하지 못하며 교회 구성원으로 지내왔다. 그래서 교회 성장을 도모하고 교인들의 삶에 성령의 인도하심을 기대하면서 매주 목요일 기도 시간이란 특별 집회로 모였다. 이것을 교육적인 차원에서 훈련시켰다.

(4) 구역장 교육

풍성 교회 이전의 교회들은 목회자들의 사역 특성 상 제대로 구역장들을 관리하거나 교육시키지 못했다. 본 연구자는 매주 목요일 오후 2시에 실시하는 구역 지도자 강좌를 개설하고 구역장, 권찰들을 참여하게 하고 교육시켰다. 특별히 직장이나 생계의 이유로 참석하지 못하는 자들은 주일 시간을 이용해서 재교육을 할 수 있도록 기회를 부여해주었다. 튼튼한 구조를 지니지도 못했고, 적절한 신앙 교육도 받지 못했던 풍성 교회 이전의 교인들에게 새로운 교육 기회를 통해 교회 구성원으로서의 자라 매김을 확실히 하게 했다.

(5) 성장 대학

본 연구자는 풀러 신학교에 재학하면서 교회 성장학에 대한 여러 강의를 듣고 자료를 수집했다. 풍성 교회 초기부터 교육 영역에 대한 강조를 했고 이것에 따라 ‘풍성 교회 성장 대학’을 설립해서 피터 와그너(Peter Wagner)의 교회 성장 이론을 강의했다. 대학의 구성은 다음과 같다.¹⁵¹⁾

151) 당시 교육을 진행하면서 다음과 같은 광고를 했다. ‘세계적인 교회 성장학의 권위자인 와그너(Peter Wagner) 박사의 성장 원리에 따라 본 교회에서 교회 성장과 관련해서 매우 실제적인 신앙 교육을 실시합니다. 이것은 4학기 동안 계속 운용되고 있으며 특별히 전도를 위한 교육 프로그램으로서 전 교인이 골고루 참석할 수 있는 성경 대학입니다.’

주일반: 오후 1시(교육관), 대상: 안수 집사(부부).

화요일반: 저녁 8시(교육관), 대상: 일반성도

수요일반: 오전 11시(교육관), 대상: 구역장

특별 지원반: 수시(결강자 보충 교육)

(6) 문화 교실¹⁵²⁾

풍성 교회는 교육 비전에 따라 성경 공부에 대한 비중을 강조하되 삶 전반에 걸친 목회 리더십 영향을 위해 문화 교실을 프로그램화했다. 이것은 복음과 문화가 아름답게 조화되어 자신의 삶에서 많은 전도의 열매가 맺히도록 하는 프로그램이다. 이 프로그램의 구체적인 내용은 아래와 같다.

시간: 매주 주일 오후 예배(3-5시)와 함께 시작

수업 내용: 인물화 그리기

지도: 박영한 집사(국제 인물화 협회 회장), 부지도: 박진우

참여 인원: 제1주 참석 인원 53명, 제2주 참석 인원 33명

이러한 과정을 매월 첫째, 둘째 주에 걸쳐서 실시하고 참석하지 않은 교인들이 참석하도록 매월 기회를 부여한다.

(7) 기타 프로그램

교육 프로그램 가운데 지금까지 언급한 것 외에 대외 기관에서 시행하는 목회자의 교육 내용이 있다. 본 연구자는 본 교회 중심의 사역을 하면서 동시에 교육 기회를 부여받아 여러 기관에서 성경을 교수하는 기회를 얻었다.¹⁵³⁾ 그 내용을 보면 아래와 같다.

토요 성경 강좌(미 대사관 직원반): 오전 11시(본 교회 강의실)

양지(공무원반) 기도회: 매월 첫 월요일 10시 30분(본 교회 강의실A)

부부 햇불회: 매주 월요일 저녁 7시 30분(양재동 햇불 선교 회관)

기드온 햇불회: 매주 월요일 저녁 7시 30분(양재동 햇불 선교 회관)

축구인 햇불회: 매주 화요일 저녁 7시 30분(양재동 햇불 선교 회관)

152) 참조. 풍성 교회보, 제592호, 2000년 9월 3일, "풍성한 삶".

153) 참조. 풍성 교회보, 제7권 39호, 1996년 1월 14일, "말씀 봉사".

엘리사 선교회: 매주 목요일 오후 2-4시(여의도 서울 아파트)

지금까지 언급한 구체적인 프로그램들은 풍성 교회를 새로운 교회로 정착시키고 건강한 교회로 성장시키기 위한 목회 비전에 따른 것들이다. 본 연구자의 교육 영역에서의 리더십이 가장 분명하게 드러난 곳이 바로 이 프로그램들이다. 이와 같이 풍성 교회는 이전의 교회와는 달리 다양한 교육 프로그램에 대한 참여의 기회를 많이 가지게 되었다. 풍성 교회의 교육 비전과 열정이 상당한 수준에 있었다. 특히 전 교인을 제자화시켜서 선교와 봉사의 영역에서 확장된 일군으로 세워지기를 기대했다. 풍성 교회는 여러 가지 다양한 교육 프로그램을 통해 균형 있는 신앙 교육의 기회를 마련해주었다. 교육 영역에서 나타난 이러한 목회자의 비전과 리더십 역할은 교인 각자에게 교육에 대한 많은 관심을 불러일으키는 동기를 제공했고 교인들을 한 방향으로 인도하는 좋은 계기를 마련하게 되었다.

2. 선교 영역

이제 선교 영역에서 목회 리더십 개발과 구체적인 프로그램 운영이 어떻게 이루어져 왔으며 그것이 풍성 교회를 건강하게 성장시키는 데 어떤 영향을 미쳤는지 살펴보기로 하자. 그동안 풍성 교회는 교회의 기본적 기능인 예배, 교육, 선교, 봉사와 같은 영역에서 적절하게 균형 있는 진행이 이루어지지 않았다. 그래서 본 연구자가 풍성 교회를 목회하면서 교육 이후 두 번째로 비전을 제시하면서 리더십 역할을 수행한 부분이 바로 선교 영역이다. 교회는 예수 믿는 자들끼리만 어울려 잘 살아보는 식의 집단이 아니다. 교회의 울타리를 벗어나 교회의 존재를 알리고 교회의 본질에 해당하는 예수 그리스도를 전파하는 역할을 해야한다. 그러나 그동안 개척 교회와 교회의 열악한 재정 상태 등을 이유로 어떠한 선교 활동도 제대로 이루어지지 않았다. 초대 교회 성도들이 백성에게 칭송을 받을 만큼 주변 사회에 대해서 아름다운 선교 활동을 한 것을 보면 개척 교회라는 이유로 선교 활동을 게을리 하는 것은 바람직한 이유가 되지 못한다(행 2:47). 교회는 초기부터 선교적 비전을 가지고 그것을 실행해야 한다. 이런 생각에 따라 본 연구자의 목회 사역에서 교육과 함께 선교 사역을 강조했다.

특별히 지금까지 여러 이유로 갈등과 상처를 경험한 교인들에게 교회 공동체로서의 결속력을 강화하고 예수 그리스도의 사랑과 신앙의 공동체인 것을 계속 선포하며 세상과 화해를 이루시는 하나님의 뜻을 그리스도 안에서 실천해 나가기 위해 선교

적 노력은 절대 필요했다. 본 연구자가 사역 초기부터 선교와 관련해서 어떻게 리더십 역할을 수행했는지 중요한 기점을 기준으로 연도별로 살펴보고자 한다.

가. 1989년도 선교 현황

풍성교회보 제1호(1989년 4월 30일)¹⁵⁴⁾에 보면 선교에 대한 강조가 어느 정도인지 알 수 있다. 본 연구자는 교회 주보란을 활용해서, 교회가 할 일 가운데 가장 중요한 목표로 '1교구 1선교사 보내기'를 강조했다. 교회의 비전을 제시하고 리더십을 행사하는데 교회의 고유 역할인 선교 영역에서도 행하고자 했다. 이것의 구체적인 출발이 남선교회 창립에서부터 이루어졌다. 남선교회 창립시 이들의 중점 사역을 선교 지원에 두었다.¹⁵⁵⁾

교회가 처음 시작할 때는 조직이 정비되지도 않았을 뿐만 아니라 적절한 선교적 노력이 전혀 없었다. 그러나 남선교회는 말 그대로 선교적 역할을 위해 모였다. 이 조직에서 선교사 지원 및 파송이라는 중요한 열매를 맺는 교두보를 마련했다. 1989년 9월¹⁵⁶⁾ 해외 선교가 시작되었다. 타일랜드의 박선진(지구촌 선교회 소속) 선교사를 남선교회가 후원(월 100\$)하기로 하였고, 국내 농촌 교회 지원으로 강원도 춘성군 장본교회를 맡고있는 최명철 목사를 여선교회가 후원(월 5만원)하기로 했으며 지방 개척교회인 대전 괴정 제일 교회를 맡고 있는 전한중 목사를 교회 선교부 후원(월 5만원)으로 지원하기 시작했다. 이런 재정 지원을 통한 선교 활동은 교회를 새롭게 정립시키는 계기가 되었다. 교회 목회자 생활비 마련에도 급급했던 과거의 시절과는 달리 교회가 개인 사업이나 경영이 아닌 철저히 선교적 기관으로서의 기능을 해야함을 자각했기 때문이다.

이런 지원 사역을 시작으로 장애인 자활 교회인 새힘 교회 박상순 전도사, 장애인 선교 기관인 한국 밀알 선교단의 정형석 목사, 재활 청소년 선도 보호 기관인 선목원 그리고 할머니 쉼터인 한국 여성 생활 연구원, 기독교 방송, 극동 방송을 후원 단체로 선정하여 지원하게 되었다.¹⁵⁷⁾ 이런 물질적 지원을 통해 선교에 참여하게 하고

154) 풍성교회보 제 1호, 1989, 4, 30일자, "오늘의 강단"란 참조.

155) 풍성 교회보, 제1권 제4호, 1989년 5월 21일자 "알리는 말씀"란을 참조하면 당시 임원은 다음과 같다. 회장에 강치홍, 총무에 김세구, 회계에 정성철, 서기 이택규, 선교부장에 김영주, 봉사부장에 심상술, 친교부장에 방극일, 교육부장에 김원용이 각각 선출되었다.

156) 참조. 풍성 교회보, 제1권 20호, 풍성 교회 선교 사업란.

157) 참조. 풍성 교회보, 제1권 제35호, 1989년 12월 24일자.

동시에 선교가 영적 사역의 한 부분임을 알게 하기 위해서 끊임없이 회중이 모일 때마다 지원하는 선교자와 교회 또는 단체를 위해 기도하게 했다. 이런 일련의 노력이 일반적인 교회의 한 부분으로 보여지지만 풍성 교회의 역사 속에서는 상당한 수준으로서의 성장을 반증하는 것이 된다.

나. 1990년도 선교 현황

1990년에 들어와서 풍성 교회의 선교적 노력은 훨씬 진보했다. 선교에 보다 집중하기 위해서 교회에서 선교와 건축을 위한 헌금 창구를 마련하고 선교 대상으로서 총신대학 동창회를 추가시켰다. 따라서 선교에 대한 전교인의 동참을 유도했고 교인들 역시 보다 적극적으로 자신이 아낀 남을 위해 희생하고 헌신할 수 있는 계기를 갖게 되었다.¹⁵⁸⁾ 이전에 어느 교회도 돕지 않고 스스로의 교회 운영에도 내분이 있던 풍성 교회로서는 이러한 선교 영역에 교인들이 참여하므로 써 목회 비전에 적극 참여하는 기회를 갖게 되었다.

다. 1991년도 선교 현황

1991년도 풍성 교회는 다음과 같은 구체적인 목표를 가지고 있었다. 첫째, 21세기를 향한 교회 성숙, 둘째, 선교의 가족화 달성(1가족 1선교), 셋째, 교육 기관의 활성화(전원 제자화), 넷째, 자치 기관의 활성화(봉사의 생활화)이다. 이렇게 해마다 처음 선정한 목회 비전의 원칙 즉 교육, 선교, 봉사를 구체적으로 심화하는 데 노력했다. 이 가운데 두 번째 목표인 선교의 가족화 달성을 보라. 처음에 1교구에서 1선교사를 보내려는 목표로 시작했으나 불과 3년만에 한 가족에서 한 선교사를 파송하는 목표로 발전했다. 성도들을 교육하면서 목회 비전에 따라올 수 있도록 끊임없이 동기부여하고 권유하는 목회 리더십 역할이 나름대로 열매를 맺게 된 것이다.¹⁵⁹⁾ 그 해 1/4분기의 결산 내역을 살펴보면 선교에 대한 적극적인 참여도를 알 수 있다.¹⁶⁰⁾ 당시 1/4분기 선교 헌금 결과는 다음 <표 1>과 같다. 풍성 교회와 같은 작은 교회가 재정

158) 당시 교회에서 당해 연도 선교를 다음과 같이 확대시켰다. 5월에는 장애인 선교를 위한 김희동 목사가 시무하는 영생 교회에 지원이 추가되었고, 8월에는 부산 성산 교회 이영덕 목사와 만나 교회 전택복 목사를 추가 지원했다.

159) 참조. 풍성 교회보, 1991년 2월 10일자, 실천 목표.

160) 참조. 풍성 교회보, 1991년 4월 14일자, “금주의 교회 소식란”.

적인 여러 문제로 시련을 겪었던 과거의 모습과는 달리 선교적 열의를 보일 수 있었던 것은 목회자의 비전 제시를 통해 이루어진 교육에서 비롯된다. 이미 언급한 교육 영역에서와 같이 수많은 교육 프로그램을 통해 교인들을 훈련시켰기 때문이다. 또한 각종 모임을 통해 신앙을 인격화하고 체험화하기 위해 노력한 기도 모임 및 교제 시간에 집중적으로 이런 내용을 강조했기 때문에 가능하게 되었다. 본 연구자의 리더십 역할에 교인들이 열심히 협력해준 것이 좋은 열매를 맺게 된 것이다.¹⁶¹⁾

<표 1> 1991년 1/4분기 재정 결산

십일조 헌금	10,606,300원	주일 헌금	818,200원
감사 헌금	1,763,000원	기타 헌금	1,819,651원
구역 헌금	768,500원	선교 헌금	1,305,000원

이러한 발전과 괄목할 만한 선교에 대한 열심은 결국 교회를 건강하게 성장시켰고 그것의 직접적인 결과로 양적 부흥을 가져왔다. 교회 조직은 커지고, 결국 새로운 조직 재편성의 필요성을 절감하게 되었다. 단 두 개의 선교회만 있던 교회 조직이 베드로 선교회와 안드레 선교회로 명칭을 두면서 나뉘어졌다. 여선교회 역시 마르다 선교회와 마리아 선교회로 각각 나누어졌다. 이로서 선교적 열의와 노력이 더욱더 많이 드러나게 되었다.

라. 1992년도 선교 현황

1989년 이후로 교회의 선교 활동은 더욱 발전적으로 드러났다. 1992년에 나타난 선교에서의 괄목할만한 성장은 계속 진행되었다. 특히 그 해에는 풍성 단기 선교 여행이란 프로그램을 만들어서 9월 22일부터 26일까지 4박 5일간 창립 이래 첫 번째 선교 여행을 실시했다.¹⁶²⁾ 이와 같은 전 교인을 대상으로 한 일본 선교 여행은 그후 풍성 교회로 하여금 선교에 대한 열정과 비전을 더욱 더 뜨겁게 해 주었을 뿐만 아니라 일본에 대한 선교적인 관심도를 더욱 높이는 데 일조하는 계기가 되었다. 이때를 계기로 서강태(在 日本 글로리아 교회) 선교사가 일본 동경 교회에서 도가네 교회를 맡아 담임 사역자로 선교 활동을 시작하게 되었다.¹⁶³⁾

161) 참조. 풍성 교회보, 1991년 6월 23일자, “알리는 말씀”란.

162) 참조. 풍성 교회보, 1992년 9월 20일자, “교회 소식”란.

이와 같이 해를 거듭할수록 풍성 교회의 선교에 대한 관심은 개인과 교회 전체에서 상당한 호응과 협력 속에서 이루어졌다. 1995년 세계 선교 대회가 5월 17일부터 26일까지 서울에서 열렸다. 이 대회는 세계 216개국 4,600여명의 대표가 참가하는 행사로서 ‘모든 사람에게 복음을, 모든 지역에 교회를’이라는 표어로 진행된 금세기 최대의 선교 집회였다. 이때에 풍성 교회는 선교적 열의를 가지고 전교인이 참여했다.¹⁶⁴⁾ 이 행사에 참여한 이후 풍성 교회는 이전보다 더 열심히 선교적 영역에서 교회의 책임을 감당했다. 그 가운데 특별히 일본에 대한 선교적인 열정을 가지게 되었다. 위에서 언급한 서강태 선교사를 후원해주면서 보다 발전적으로 일본에 제2의 풍성 교회를 개척하게 되었다. 양영우 선교사가 일본에서 풍성 교회를 개척했다. 풍성 교회는 잦은 목회자의 변동과 교회의 시련과 아픔이란 상처 속에서 더이상 지체하던 교회가 아니라 이제는 교육과 선교의 두 영역에서 다른 교회들의 건강한 모습을 똑같이 드러내는 수준에 도달하게 되었다. 목회자의 목회 비전과 개입 그리고 끊임없는 참여 유도과 노력이 이러한 열매를 가능하게 했다. 한편 그 해 일본에서의 선교 열매뿐만 아니라 선교회의 노력과 열심에 따라 새로운 선교지를 발견하고 후원하기 시작했다. 바로 터키가 그 대상이다. 터키 국제 교회의 정창연(GP 소속, 정바나바) 선교사를 협력하기 시작했다.¹⁶⁵⁾ 동시에 지금까지 진행해오던 국내 선교도 계속 참여했으며 몇 교회와 기관을 추가 지원했다. 복된 교회 김태성 목사, 국제개발협회의 김태환 목사, 예수사랑 선교회의 김범곤 목사, 그리고 경찰청 교회의 김종순 목사, 국제 신학대학원 대학교의 나원 목사, 한빛 교회의 이상만 목사, 부산 양문 교회 등이 해당된다.¹⁶⁶⁾ 또한 목회 과정에서 연중 한 달 정도를 전도의 달로 삼고 각 선교회별로 교육과 신앙 교제 시간 속에서 선교에 집중하도록 계기를 마련해 주었다. 당시 각 선교회별로 정해 놓은 후원 대상이 교회 총합 80명이나 되었다.¹⁶⁷⁾

지금까지는 단지 재정적 후원과 기도를 통해서 선교에 참여시켰다. 그러나 시간이 흐를수록 보다 체계적인 전도와 선교의 이해 그리고 실천이 필요했다. 그래서 풍성 교회 창립 11번째 감사 예배를 드리면서 전도 훈련을 계획하고 실행했다. 이 훈련

163) 풍성교회보, 제5권 제19호, 1993년 9월 12일, “교회소식”란 참조.

164) 풍성교회보, 제7권 제4호, 1995년 5월 21일자, “알리는 말씀”란 참조.

165) 풍성교회보, 제10권 제32호, 1998년 11월 29일자, “교회소식”란 참조.

166) 참조. 풍성 교회보, 1999년 5월 9일자, “Mission World”란.

167) 참조. 국제 풍성 교회보, 1999년 7월 4일자, “알리는 말씀”란.

을 위해 강사를 초빙하고 전교인으로 하여금 전도에 대한 구체적인 지식과 실습을 겸한 훈련을 하게 했다. 이것을 통해 담임 목사의 목회 비전을 선교 영역에서 보다 구체화해 나갔다. 이 훈련 과정의 내용과 일정을 보면 다음 <표 2>와 같다. 이 전도 훈련은 단회적 행사가 아니라 교회의 비전에 따라 지속적으로 해마다 진행했다.

<표 2> 1995년 세계 선교 대회 일정

일정	5월7일, 14일, 21일, 28일(오후 1시30분-4시까지) 3시에 10분 휴식
강사	조성현 교수(국제 신학 대학원 대학교 상담학 교수, IC 상담소 대표, 세상을 가꾸는 사람들 대표)
제1주차	12개조로 나뉘어 프로그램에 참가함(42명 참가)
제2주차	12개조로 나뉘어 프로그램에 참가함(44명 참가)
제3주차	12개조로 나뉘어 프로그램에 참가함(42명 참가)
제4주차	12개조로 나뉘어 프로그램에 참가함(42명 참가)

지금까지 언급한 풍성 교회의 선교 노력은 풍성 교회의 건강한 교회 회복에 상당한 기여를 했다. 목회자의 리더십 역할에서 가장 중요한 비전 제시와 조직 체계의 정비 그리고 문제 치유와 지속적인 관심이 선교라는 주제로 구체적으로 진행되었으며, 좋은 열매를 거두었다. 풍성 교회는 지금도 교육과 선교에 있어서 목회 리더십이 구체적으로 영향력을 미치는 결과를 보여주고 있다.

3. 봉사 영역

이제 마지막으로 목회 리더십 역할에 따른 건강한 교회 성장을 위한 프로그램 가운데 봉사 영역에서의 노력과 결과를 살펴보고자 한다. 초대 교회부터 교육과 교제 그리고 봉사는 교회의 본질로서 책임 있게 수행되어야 할 부분이었다.¹⁶⁸⁾ 그동안 풍성 교회는 제대로 된 교육과 선교 및 봉사가 이루어지지 않고 있었다. 봉사 영역에서 비전을 제시하고 봉사를 위한 조직을 재정비하는 일이 수월하지 않았다. 또한 이 세 가지 영역이 각각 분리된 것이 아니고, 상호 유기적으로 연결되어 있다. 따라서 교육 부

168) 김현진, 공동체 신학, 337.

재는 곧 선교의 부재와 봉사의 부재로 이어져 왔다.

본 연구자는 가장 먼저 공동체 회복이란 비전을 제시하면서 봉사 영역에서의 리더십을 행사했다. 공동체란 같은 사건과 관심을 함께 나누고 수용하는 가운데 발생하는 형식이다.¹⁶⁹⁾ 따라서 주어진 일에 대한 관심과 참여를 동반한다. 그동안 풍성 교회 이전의 교회들은 교회에서 어떤 일에 대한 관심 부여와 참여를 유도한 적이 없었다. 봉사 영역에서의 목회 리더십 역할이 전무했었다. 예배를 통해 어느 정도 하나님과의 관계를 이루어 가는 것만이 신앙의 전부인 것으로 생각해왔다. 그러나 성도의 교통(Communio Sanctorum)을 구현하고 신앙을 역동적으로 실제화하기 위해서는 봉사 부분에서의 노력이 시급히 요구되었다. 교육과 선교 영역 이상으로 봉사에서 교인들이 더욱 적극 참여할 수 있기 때문에 리더십 공유가 훨씬 용이했다. 명확한 비전이 주어진 다음 해야할 중요한 일은 커뮤니케이션을 활발히 진행하는 것이다. 이러한 활발한 커뮤니케이션의 장(場)이 바로 봉사이다.¹⁷⁰⁾ 이렇게 본 연구자는 목회 과정에서 봉사를 교인들이 서로 교통하는 교제의 한 부분으로 생각했다. 특히 신앙 교육과 선교에서의 참여와 함께 봉사를 통해 개인적인 신앙의 변화와 실천, 교회의 건강한 성숙과 성장 그리고 대 사회적인 이미지 쇄신에 주력했다. 특별히 봉사와 관련해서는 세 영역에서의 봉사를 강조했다. 교회 봉사, 지역 봉사, 그리고 이웃 봉사이다.

가. 교회 봉사

지금까지 피동적이고 수동적으로 움직이던 교인들이 교회의 봉사 요구에 처음부터 적극 참여하지 않았다. 교회는 우선 교회 교인들의 자녀를 돕기 위해서 풍성 교회 부설 '탁아 봉서관'을 설치했다. 특히 교인들 대부분이 지역 사회에서 영세한 상업 활동을 하고 있었기 때문에 자녀 교육과 관리가 커다란 문제였다. 교회가 우선 이 문제를 받아 안아서 감당하기 시작한 것이다. 신앙 공동체가 예전 공동체일 뿐만 아니라 삶의 공동체로 발전하기 위한 첫 단계적 실천이었다. 이런 탁아 봉서관의 반응은 교인들뿐만 아니라, 지역 사회에까지도 좋았으며 지역 주민을 위한 편의 시설에 이르기까지 발전했다. 이 시설은 3-5세까지의 어린이들을 보살피 주는 교회 자체 기구로 정착되었다.¹⁷¹⁾ 중요한 것은 이 시설이 성도들의 자원 봉사로 이루어졌다는 것이다. 순

169) Ibid., 340.

170) 한홍, 거인들의 발자국, 267.

171) 참조. 풍성 교회보, 제2권 6호, 1990년 6월 3일자, "금주의 교회 소식"란.

수한 의미에서 교회와 지역 사회를 위해 봉사할 수 있는 계기를 마련해준 것이다. 교인들의 이러한 참여는 불평 불만보다는 교회의 결속력과 건강한 교회로의 성장에 밑바탕이 되었는데 특히 목회 비전에 적극 협력하는 협력자로 발전하게 되었다.

이 시설을 계기로 교회는 지역 사회에 봉사하는 것과 믿지 않는 사람들에게 전도의 기회를 삼을 수 있었다. 특히 교육과 연관시켜서 어린아이들을 단지 양육하는 차원이 아니라, 신앙 교육을 통해 믿음을 심어주는 계기를 마련했고 그 아이들을 통해 그들의 부모를 전도하는 계기로 삼기도 했다. 이런 봉사가 결국 목회자와 교인들, 교인들 상호간의 관계 그리고 지역 사회와의 관계를 더욱 발전시켰다.

나. 지역 봉사

두 번째는 지역 사회 봉사이다. 비록 교회가 크게 부유하지는 않았지만 선교 활동의 일환으로 파키스탄에서 온 외국 근로자들과 중국 동포 근로자들에 대한 식사 제공하는 일을 했다. 바로 이 지역 사회를 위한 봉사 활동이 선교 영역에서의 리더십 행사와 연결 고리를 행사하면서 좋은 영향을 미쳤다. 교회는 매주 파키스탄 근로자들과 중국 교포 근로자들 각각 10명씩을 대상으로 식사를 제공하고 직간접적으로 전도하기 위해 노력했다. 이들에게 심은 복음이 결국 그들이 고국으로 돌아갔을 때 전도할 수 있는 계기를 마련했다. 이와 같이 봉사는 단지 봉사의 차원에서 끝나는 것이 아니고, 선교와 교육 영역에서의 노력과 맞물려 리더십을 행사하고 건강한 교회로 성장하게 하는 데 중요한 역할을 감당하게 한다.

다. 이웃 봉사

물론 이웃 봉사는 지역 사회의 봉사와 구별되지 않는다. 그러나 굳이 구분한 이유는 풍성 교회의 특성상 교회의 이웃을 두고 있기 때문이다. 교회는 국제 신학대학원 대학교의 건물에서 예배실을 활용해 신앙 생활을 하고 있다. 따라서 국제 신학대학원 대학교와 풍성 교회는 자매 관계에 있다. 교회는 이 학교의 신학생들을 위해 식당 봉사를 한다. 몇 백 명의 신학생들에게 점심 식사를 준비하며 봉사한다.

이와 같은 일련의 봉사 활동이 교인들을 서로 결속시키고 교육과 선교에서의 노력과 함께 리더십 역할을 요청하며 나아가 교회를 건강하게 성장시키고 있다. 실제로 짧은 역사 속에서 세 명의 담임 목회자들이 거쳐가면서 문제 치유와 회복의 단계에서

극복하지 못하고 돌아섰다. 이런 문제를 안고 새롭게 풍성 교회를 시작한 이후 리더십 개념과 역할을 정확하게 이해하고 실천한 결과 교회가 건강한 모습을 회복하고 교회의 다양한 기능도 정상적으로 실천할 수 있는 수준까지 발전했다. 그럼에도 불구하고 지속적으로 건강한 교회로 발전해가기 위해서 해야할 과제가 남아 있다.

제 4 절 건강한 교회 성장을 위한 남은 과제

1. 리더십 개발과 비전 제시

리더십 역할에서 가장 중요한 것을 비전 제시로 보았다. 물론 그것을 끝까지 추진하는 추진력과 문제를 치유하고 지속적으로 돌보는 일도 중요하다. 그러나 풍성 교회의 경우 목회자의 비전 제시가 가장 필요한 교회이다. 지금까지 새로운 리더십 역할을 수행하면서 교회가 정상적으로 아무런 문제없이 성장한 것은 아니다. 이전의 리더십과 다른 제안과 역할로 인해서 교회는 나름대로의 분열과 상처를 경험하기도 했다. 이런 과정에서 목회자의 중요한 리더십 역할 가운데 문제 치유와 회복 및 지속적인 관심을 염두에 두면서 포기하지 않고 노력한 결과 새로운 교인들을 확보하고 자생적으로 성장할 수 있는 계기를 마련했다. 그래서 이제는 국제 신학대학원 대학교의 예배실을 활용해서 교회의 기능을 수행하고 있다. 지금까지 실천해 오던 교육, 선교, 봉사 영역에서 리더십 개발과 노력이 가져다준 건강한 교회의 성장을 지속하기 위해서 좀더 노력해야할 과제는 무엇인가? 본 연구자는 이미 리더십 역할을 교육, 선교, 봉사로 구분 짓고 각각의 내용을 살펴보았다. 여기서도 세 영역에서의 리더십 역할을 살펴보려고 한다. 우선 지속적인 리더십 개발과 비전을 제시하는 것에 대해 잠시 언급하기로 한다.

오늘날의 교회는 자기 성장, 그것도 급속도의 빠른 성장에 대한 관심이 높아지고 있다. 이 과정에서 나타나는 역기능 현상은 교회의 자기 중심성에 따른 자기주의 문제이다. 따라서 교회의 목회자가 적절한 리더십을 행사하기 위해서는 교회의 이기적인 성장 지상주의를 지양하고 더불어 함께 살아가는 모습으로 전향되어야 한다. 그동안 풍성 교회는 이 부분에 매우 취약했다. 나름대로 새로운 비전 제시 속에서 교육받은 성도들이 선교와 봉사를 통해 교회와 지역 사회를 위해 노력하려고 시도했으나, 매우 미약했다. 따라서 풍성 교회는 하나님과의 관계 속에서 교회 공동체성 회복을

위해 노력해야 할뿐만 아니라 주변과의 관계 정립을 위해 교회의 방향을 설정해야 한다.

이를 위해 풍성 교회는 교회의 본질을 유지하면서 변화하는 상황에 적절히 대처해나갈 수 있어야 한다. 좀더 발전적으로 교회가 처한 상황 속에서 복음의 영향력을 드러내기 위해서 교회와 주변 상황을 변혁시켜 나가야 한다는 뜻이다. 이것은 곧 교회 내부적인 일에서부터 교회 외부적인 일 전반에 이르기까지 새로운 변혁을 틀을 만들어야 한다는 뜻이다. 본 연구자는 이것에 따라 변화와 변혁을 주도하는 풍성 교회의 목회 방향 설정에 주력해왔다. 이 과정에서 목회 리더십 역할이 얼마나 중요한 지 알게 되었다. 한국 교회의 대부분이 목회자 중심의 목회를 구현해가고 있다. 따라서 목회자의 노력과 역량이 교인들을 그 리더십에 참여시킬 뿐만 아니라 교회 성장에도 직접적인 영향을 미친다. 목회자의 변화는 교회의 변화를 이끌어 내고 이것은 또 선교 대상으로서의 지역 사회 변화까지 초래하게 된다.

본 연구자는 바로 이런 변화를 지향하면서 교육, 선교, 봉사 영역에 대한 리더십 역할 수행과 성공적인 실현을 위해서 지금까지 노력했고, 앞으로도 이 방향에 따라 노력할 것이다. 이것은 풍성 교회로 발전하기 전 이전의 세 교회가 리더십 역할을 수행할만한 여건이 없었고 따라서 교육, 선교, 봉사 영역에서 교회의 역할을 제대로 감당하지 못했었기 때문이다. 짧은 역사 속에서 세 명의 담임 목회자가 바뀌고 평신도들 가운데 신앙적 결속이 약화되면서 교회의 속성을 드러내지 못해왔다. 이런 과도기적 교회 정체와 혼란을 극복하고 새로운 리더십 수행의 계기를 삼은 것이 풍성 교회 역사이다. 한 목회자의 강한 리더십을 통해서 정체되었던 교육이 살아나고 봉사가 활성화되고 전도와 선교가 이루어지면서 교회가 건강한 모습으로 성장했다. 이 과정에서 교인들은 목회자의 리더십이 얼마나 중요한지 깨닫게 되었다. 이제 앞으로 주어질 시대와 교회의 상황에서 풍성 교회가 지속적으로 감당해야할 교육적, 선교적, 봉사적 역할이 무엇인지 살펴보기로 하자.

2. 교육 영역

교육은 본 연구자가 풍성 교회 목회를 시작하면서 가장 주력한 리더십 역할 부분이다. 각종 제자 훈련 및 성경 공부를 활성화하고 이 훈련에 전 교인이 참여하도록 했다. 특별히 교육을 통해 선교와 봉사에 대한 관심과 참여를 유도할 만큼 가장 중요

한 영역이다. 이와 같이 교육은 교회의 신앙 유산과 회중의 삶의 의미의 목표 그리고 목회 리더십 역할에 매우 중요하다.¹⁷²⁾ 교육을 통해 선교 비전을 갖고 선교에 참여할 동기를 부여한다. 교육을 통해 성도 한 사람 한 사람이 자기의 역할을 이해하고 봉사에 적극 참여하게 된다. 따라서 비전 제시와 교인들의 비전 참여는 설교를 통해서만 드러나는 것이 아니고, 성경 공부를 통해서 주도적으로 이루어진다. 이런 내용 때문에 본 연구자는 교육을 교회의 한 부수적인 사역으로 생각하지 않고 생명과 같이 여기며 이 영역에서 리더십 역할 수행을 위해 계속적으로 최선을 다하고자 한다.

한편 한국의 교회들이 놀라운 부흥과 성장을 가져올 수 있었던 것도 교회 교육에 대한 열성을 빼어놓을 수 없을 것이다. 교회의 성장이 제대로 이루어지지 않는 교회들이 여러 가지 요인을 가지고 있지만 가장 중요한 원인 가운데 하나는 교육의 부재와 열악함으로 보여진다. 또 미래를 예측하는 비전 제시형의 교육보다는 근시적인 교육 실행이 이루어지는 교회들은 발전이 상당히 둔화되고 있다. 이제 교회는 가정에서 부모가 자녀의 교육을 담당하듯이 대체 교육 기관으로서의 역할을 수행하되 전교인을 대상으로 교육할 수 있어야 한다. 교회 재정도 인건비나 관리비 등에 투자하기 보다는 사람을 살리는 교육 분야에 집중 투자할 수 있는 의지가 필요하다. 그리고 각각의 교회가 교육을 어린이들의 주일 학교 교육으로만 한정해서는 안 된다. 평생 교육 개념으로 장년 교육까지 다 포괄해야만 한다. 예배만으로 성숙한 교인들을 양성할 수 없다. 훈련받지 않은 군인이 훌륭한 군인이 될 수 없듯이 교육받지 않고 훈련받지 않은 교인은 훌륭한 교인이 될 수 없다. 이와 같이 교회는 끊임없이 교육에 대한 관심과 실천을 지속해야 한다. 이를 위해서 지금까지 지속해 오던 교육 영역에서의 역할을 계속해 나가고 앞으로 좀더 추가적으로 해야할 과제를 몇 가지 언급하고자 한다.

가. PC와 멀티 미디어 활용을 통한 교육

이것은 일종의 방법론적 과제이기도 한다. 요즘 청소년들과 대부분의 성인들은 컴퓨터 활용에 대한 기회와 시간을 많이 가지고 있다. 특히 신세대 청소년들을 영상 세대의 대상이라고 할 정도로 이들은 감각적이고 사물에 대한 이미지가 뛰어나게 발달되어 있는 세대이다. 이러한 시대의 흐름에 따라 풍성 교회는 단지 강의식 설교나

172) 김현진, 공동체 신학, 336.

주입식 교리 교육을 넘어서서 다양한 매체를 활용한 교육 기회를 부여해야 한다. 이것은 단지 흥미 차원이라기보다는 문명의 이기를 적절하게 활용해서 영적 유익을 도모하는 것이다. 또한 교육을 성경 중심으로 실행하는 기본 원칙을 지니되, 다양한 내용을 교회에서 교육할 수 있도록 하는 것이다. 이로서 교회가 총체적인 교육의 주체가 되어야 한다. 따라서 교회는 어른을 포함한 젊은 청소년들에게 교회에서 멀티미디어 공연과 같은 교육 프로그램을 실천하는 것이 바람직하다. 실제로 풍성 교회는 앞으로 한 달에 두 번 정도 이런 교육을 실시할 예정이고, 이로서 청소년들을 중심으로 교회 소속감과 정체성을 고취시키고 신앙 교육에 일조할 것이다.

또한 성경 공부 과정에서도 기존의 교수법을 넘어서서 준비된 내용을 효과적으로 전달하기 위해 파워포인트를 활용할 것이다. 또한 교회의 홈페이지를 제작해서 가상 현실에서의 교회 홍보와 소개 및 전도를 실시할 것이다. 또 E-메일을 통해 서로 의사 전달 및 상담 기회를 삼아 교육의 영역과 방법을 확대할 것이다. 이것이 인격적 접촉을 통한 교육과 함께 풍성 교회의 유대 관계를 발전시켜 가는 데 상당한 도움이 될 것으로 기대한다. 이런 취지에서 풍성 교회는 앞으로 교육을 위한 멀티미디어 활용에 집중 투자하면서 이 분야에 대한 리더십 역할에 보다 노력할 것이다.

나. 교육 환경 개선

지금까지 한국 교회가 자생적으로 비판하는 과정에서 교회 교육이 폐쇄적이고 닫혀있었다는 평가와 함께 그로 인한 병폐를 극복하기 위해 새로운 시도로 열린교육을 제시하고 있다. 폐쇄적이라는 것은 규정된 틀, 형식화된 교과 과정, 비개별화된 학습 형태 등 교회 학교의 학습 환경이 너무도 닫혀있다는 것이다. 바로 이런 환경을 변화시켜서 새로운 교육 여건과 방법을 마련하자는 움직임이 일고 있다. 이것은 복음을 변화시키자는 것이 아니라 복음을 담아내는 그릇을 바꾸자는 것이다. 새 포도주는 새 부대에 담아야 하는 것(마 9:17)이다. 위에서 언급한 멀티미디어 활용뿐만 아니라, 다양한 매체와 다양한 접근 방법을 통해 교육의 극대화를 이루어가야 한다는 뜻이다. 이것은 풍성 교회의 교육 목표인 하나님 중심, 성경 중심, 교회 중심의 교육을 하되 방법에 있어서 사회의 변화에 맞게 나름대로 발전적인 형태를 취하자는 것이다. 그래서 풍성 교회는 새로운 교육 환경의 개선을 위해서 교육 공간을 밀폐된 공간적 분위기를 넘어서서 편안하고 안정된 느낌을 갖도록 교육 장소 바닥을 편안한 소재와 색상

의 카펫으로 바꾸고 의자를 모두 소파로 바꾸었다. 조명도 새롭게 바꾸고 조형물도 다양하게 확보하므로써 편안하고 아늑한 분위기에서 교육이 이루어지도록 환경을 개선하고 있으며 또 지속적으로 그 부분에 투자할 것이다.

3. 선교 영역

이미 언급한 바와 같이 교회의 가장 중요한 존재 목적 가운데 하나는 선교이다. 풍성 교회는 이전의 교회 역사에서 제대로 실천하지 못한 선교 영역에서의 노력을 보다 발전시켰다. 세부적으로 조직한 선교회도 단지 친목이나 교제 차원의 역할을 넘어서서 국내외 선교 대상에 대한 이해와 직간접적인 참여와 지원을 하게 했다. 앞으로도 선교를 게을리 해서는 안될 것이다. 교회가 너무 자기 중심성에 갇혀서 이웃과 주변 지역 또는 선교 대상에 대한 필요에 무관심하면 교회의 존재 목적이 상실되게 된다. 오늘날 많은 교회가 바로 선교라는 교회의 존재 목적을 상실한 채 무능해지고 약해지고 있다. 세상으로 나아가 복음을 전하는 데는 별 관심이 없고 세상으로부터 교회를 지키고 보호하기 위해 교회의 울타리를 높이고 그것을 튼튼히 하는 데에만 관심이 많은 교회의 모습으로 변질되어가고 있다. 한국 교회가 선교 100년만에 이렇듯 세계적인 교회를 이룰 수 있게 된 것은 바로 그런 효과적인 선교 전략과 실천 때문이기도 하다. 이런 측면에서 풍성 교회 역시 지속적인 성장과 부흥을 위해서 선교 영역에서의 노력을 계속 해야한다. 따라서 본 연구자는 목회 비전을 제시하고 리더십 역할을 수행하는 과정에서 선교 영역에서의 노력을 지속할 것이다. 풍성 교회의 건강한 성장과 발전을 위해서 지금까지의 노력과 함께 앞으로 좀더 투자해야 할 선교 방향은 무엇인가?

가. 학원 선교

선교의 영역, 즉 대상을 해외 선교사 파송에만 국한해서는 안 된다. 학원 선교에 대한 투자와 노력을 해야 한다. 학원 선교는 과거뿐만 아니라 지금도 매우 탁월한 선교적인 전략이 될 수 있다. 우리 나라에 복음이 처음 들어왔을 때 선교사들의 강조점이 학교를 세우고 아이들을 가르치는 일이었다. 특이나 교육열 높은 우리 민족의 정서와 잘 맞아 이런 선교사들의 선교 정책은 실제로 상당한 효과를 거두었다. 세월이 지난 요즘은 우리 교회들이 이 일에 대해 최선을 다하지 못하고 있다. 풍성 교회가

지역 사회를 위해 탁아 봉사관을 운영하고 있는데 이제 이것을 선교적으로 발전 시켜서 교회 부설 유치원을 설립하고자 한다. 이것은 상업 활동을 생계를 유지하며 자녀 양육과 교육에 투자하기 어려운 지역 사회를 효과적으로 선교하기 위한 전략이 될 것이다. 또한 교회의 발전과 함께 초등학교나 중고등학교 설립과 같은 교육 기관 설립에 중, 장기적 전략을 두고 노력할 것이다.

나. 직장 선교

지금까지 진행하는 선교 활동 외에 풍성 교회는 직장 선교에 좀더 관심을 두자 한다. 개신교의 직업 윤리에 따르면 직업은 곧 소명이다. 직장을 선교지로 인식하고 자신을 그 선교지에 파송받은 선교사로 인식하는 자세를 요구하는 것이다. 따라서 복음을 직접 전달하기 위해 국내외 오지로 선교 활동하는 것뿐만 아니라 각자의 재능과 역할에 맞게 직장에서도 노력해 나가는 것 역시 중요한 선교 활동이다. 이런 직장 선교를 위해선 교육 영역에서의 노력이 효과적으로 이루어져야 한다. 성경의 교리 과정에만 집중할 것이 아니라, 실제 삶에서 어떻게 살아가야 하는지 다양한 문화와 윤리 문제에 대해서 교회가 책임 있는 교육을 시도해야 한다. 이런 교육을 바탕으로 교인 각자가 자신의 삶의 영역 곧 직장으로 중심으로 선교 활동을 이루어갈 수 있을 것이다. 이런 폭넓은 안목으로 선교에 대한 지속적인 노력을 시도할 것이다.

다. 문화 선교

현대 사회를 메스 미디어 또는 영상의 세대라 일컬을 만큼 영상 매체가 중요한 시대이다. 이 시점에서 문화 매체를 통한 선교 활동 전략을 제시하는 것은 필수적인 요구 사항이다. 현재 대중 문화의 영향력은 대단하다. 문화 접촉이 곧 삶이 되고, 가상 현실의 사회와 실제 현실의 사회가 혼동될 정도로 삶에 영향을 미치고 있다. 이것이 아래 세대로 갈수록 미치는 영향은 더욱 크다. 한홍은 다음과 같이 말한다.

신세대가 자라나게 된 토양은 바로 기성 세대가 만들어 놓은 현대 사회요, 문화라는 것을 간과해서는 안 된다. TV와 매스 미디어, 컴퓨터 정보화 사회, 물질 만능주의, 적자 생존주의 등은 모두가 기성 세대의 손에서 빚어진 것인데 다만 아기 때부터 그 속에서 살아온 신세대들의 몸과 마음속에는 그것이 훨씬 본능적으로 스며들어 대답하고 과격하게 노출되고 있는 것뿐이다. 해 아래 새것이

없듯이, 신세대에게서 기성 세대는 자신도 몰랐던 모습이 투영되는 것을 보고 놀라고 있을 뿐이다.¹⁷³⁾

이런 내용에 따라 문화 선교에 대한 교회의 자세가 시급하게 요청된다. 따라서 앞으로도 각종 매체를 통한 영상 물이나 영화가 미칠 선교적인 영향은 우리의 상상을 초월하게 될 것이다. 따라서 문화 영역에서의 선교를 효과적으로 수행하기 위해서 교육과 함께 대체 문화를 제시할 수 있는 적극적인 노력이 필요하다. 물론 이런 수준에 이르기까지 풍성 교회가 보다 많은 성장과 투자를 해야 한다. 따라서 지속적으로 이 부분에 관심을 갖고 교회가 변별적으로 문화에 대응하고 참여하도록 교육시켜 나갈 것이다.

라. 인터넷 선교

교육 영역에서의 과제를 언급할 때 이미 PC와 멀티미디어를 활용한 교육에 대해서 언급했다. 이것은 선교 영역에도 동일하게 해당된다. 교회는 이제 앞으로 컴퓨터를 교회 전산화를 위한 도구로만 사용할 것이 아니라, 한 걸음 더 나아가 적극적으로 선교의 도구로 활용해야 할 것이다. 특히 홈페이지를 제작하고 그곳을 통해서 선교적 필요를 알고 도움을 주기 위해서 적극 노력해야 한다. 이제 더 이상 교회 홈페이지는 교회 홍보 역할을 하는 것이 아니라, 교회의 안내자로서 선교적 역할도 감당한다. 따라서 인터넷 선교로 많은 선교적 승부를 결정해야 한다. 선교사가 직접 들어갈 수 없는 영역에는 인터넷 선교가 효과적이다. 특히 회교권 국가가 그렇다. 사람을 들어갈 수 없어도 인터넷은 어떤 곳이라도 얼마든지 자유롭게 들어갈 수 있다. 전산망을 구축하고 필요한 소프트웨어를 개발하여 적극적으로 컴퓨터와 인터넷을 이용한 선교에 나서기만 한다면 우리가 전에는 상상도 하지 못했던 일들이 세계 도처에서 일어나게 될 것이다. 풍성 교회의 선교 전략과 과제에 이것을 포함시켜서 앞으로 꾸준히 실천해나갈 것이다.

4. 봉사 영역

이제 마지막으로 봉사 영역에서의 남은 과제를 살펴보기로 하자. 리더십을 개발하고 적절하게 역할 수행하면서 건강한 교회로 성장시키기 위해서 해야할 봉사 영역

¹⁷³⁾ 한홍, 거인들의 발자국, 95-96.

에서의 남은 과제는 무엇인가? 교회가 양적 또는 질적 성장을 경험하기 위해서는 교회가 주변 지역 사회에 적절하게 드러나야 한다. 지금까지 풍성 교회가 지역 사회에서 나름대로 자리 매김하면서 발전할 수 있었던 것은 교회의 본질을 유지하면서 지역 사회와의 지속적인 교류를 시행했기 때문이다. 또한 풍성 교회의 존재 이유를 비전 제시에서 언급했듯이 지역 사회의 선교에 두고 있기 때문이다. 리더십 역할을 수행하고 건강한 교회로 발전하기 위해서 더욱 세상을 바라보는 노력이 필요하다. 오늘날 많은 교회에서 이 중요한 교회의 목적과 사명을 잊어버리고 있는 것 같다. 교회는 세상을 위해 존재하지 않고 오히려 교회 자신을 위해 존재하는 것으로 생각하고 있기 때문이다. 이럴 때 교회가 분명히 해야 할 일은 지역 사회를 연구하고 지역 주민들이 무엇을 원하고 있는지를 파악하여 그들의 필요한 부분을 감당해야만 할 것이다. 그럴 때 교회가 부흥하고 성장하는 건강한 교회, 아름다운 교회가 될 수 있다. 이런 맥락에서 풍성 교회가 주변 지역 사회를 위해서 무엇을 해야 하는가? 풍성 교회가 앞으로 실행해야 할 몇 가지 과제를 제시하고자 한다.

가. 가족 상담소 설치

과거의 대가족 사회에서는 집안에 어른이 계셔서 가족 관계의 문제를 중재하고 화해할 수 있는 체계가 가족 안에 있었으나 부부 중심의 핵가족 사회에서는 가족 문제를 상의하거나 도움을 요청할 대상이 제대로 없다. 특히 새롭게 가정을 시작하는 젊은 부부들은 남편과 아내의 갈등, 성격이나 태도의 이해 부족 등으로 자주 마찰을 겪게 된다.¹⁷⁴⁾ 이들에게 도움을 주기 위해 교회내의 가족 상담 전문 부서를 설치하여 수시로 가족 상담 서비스를 제공한다면 부부 성장 세미나, 가족 치료 세미나 등을 정기적으로 실시함으로써 성도들의 가정을 건강하게 회복해 가는 데 도움을 줄 수 있다. 또 발전적으로 지역 사회 주민들을 초청해서 가족 상담소의 도움을 얻게 하면 전도 및 선교에도 효과적일 것으로 기대한다.

174) 실제로 현재 이혼 문제를 포함한 가정 문제는 상당한 위험 수위에 있다. 99년 한국 통계청의 통계에 따르면, 그 해 36만 2000여 쌍이 결혼하고 11만 8000여 쌍이 이혼했다고 한다. 따라서 이혼율이 약 32퍼센트에 달하고 있다. 이것은 인구 1000명당 이혼율이 2.5건으로 1980년에 0.6건과 비교하면 20년 동안 거의 4배나 증가한 셈이다. 노상현, “이혼과 사회 심리적 요인,” 목회와 신학 2001년 9월호: 96.

나. 부녀 복지소

풍성 교회가 있는 주변 지역은 근로 여성들이 많다. 따라서 늘어나는 근로 여성들의 복지를 위하여 영, 유아 보육(탁아) 사업이 필요하며 미혼모와 윤락여성을 위한 상담과 직업 안내 등 다양하고 포괄적인 부녀 복지 시설이 필요하다. 지역적인 성격을 고려해서 이런 문제를 교회가 받아 안고 적극적으로 여성 문제 해결에 주력해야 한다.

다. 아동 복지 서비스

아동을 위한 프로그램으로는 교육 영역에서도 강조한 바와 같다. 교회 성도들의 자녀들뿐만 아니라 효과적인 선교 전략과 함께 주변 지역 어린이들을 위한 사회 아동 시설의 운영, 탁아 사업, 유아원이나 유치원 운영, 그리고 토지 확보를 통한 어린이 놀이 시설 개방이 필요하다. 또한 지역적으로 다른 지역보다는 부유하지 못한 관계로 학업 시설이 미비하다. 따라서 방과후 어린이들이 함께 모여 독서하고 공부할 수 있는 건전한 교육 복지 서비스가 이루어져야 한다.

라. 청소년 복지 서비스

청소년들은 개인적인 문제, 특히 진로 문제, 교육 문제, 이성 및 장래 문제 등을 적절하게 조언해 줄 사람을 필요로 한다. 특히 그들의 정체성 형성 과정에서 이런 도움을 적절하게 받을 때 사회 구성원으로서 정상적으로 성장하는 데 큰 도움을 받는다. 풍성 교회가 위치한 지역은 이런 청소년 선도 활동이 크게 빈약하다. 봉사 영역과 관련해서 바로 이런 목회 리더십을 행사하는 일이 매우 중요하다. 따라서 교회 학생회나 주일학교 등에서 청소년들의 고민을 덜어주고 청소년에 관한 전문 지식과 상담 기술을 갖춘 청소년 전담 사역자나 교사가 배치되어야 한다. 이를 위해서 주일 학교 교사들을 교회 또는 기타 기관에서 실시하는 청소년 교육법 또는 상담과 관련한 프로그램에 적극 참여시킨다. 이런 훈련된 교사들에 의해서 청소년들이 건전한 여가 생활을 하게 되고 학교나 가정에서 얻는 긴장, 부담감, 권태감을 해소하고 새로운 활력을 얻게 된다. 그리고 부교역자들을 활용해서 교회의 청소년 담당 부서에서 세속 문화에 대항하는 건전한 기독교 문화를 창출하는 프로그램을 개발 보급하도록 리더십을 공유한다. 이렇게 풍성 교회가 청소년들에게 건전한 문화를 접할 수 있는 장이 되도록 발

전적인 전망을 갖고 노력할 것이다. 이런 노력 속에 단지 교역자나 교사들의 노력만이 아닌, 부모를 참여할 수 있도록 적극 유도하고 교회를 중심으로 부모와 자녀의 대화를 활성화시키며 자녀 교육을 위한 부모 교육도 정기적으로 마련할 것이다.

마. 노인 복지 서비스

봉사 영역에서 폭넓은 노력을 위해서는 노인 문제를 간과할 수 없다. 노인 문제를 위해서는 노인 복지 센터가 있다. 이 시설은 전문 직원의 지도하에 노인들에게 오락, 성인 교육, 건강 진단과 건강의 상담 서비스, 노인 클럽과 사회복지 단체 결성, 노인 스포츠 보급 등 다양한 사업을 할 수 있다. 이런 일련의 노력을 대부분의 교회들이 경로 대학으로 운영하고 있다. 풍성 교회 역시 이런 노인 문제를 봉사와 선교 전략적 측면에서 추구하고 있다. 주변 지역의 노인 단독 세대가 증가하는 점을 고려해서 교회의 자원 봉사자를 동원, 파견하여 가사 보조, 말벗, 외출 지원, 식사 배달 등을 돕도록 하고 있다. 이런 프로그램을 개발 발전시켜서 지속적으로 봉사 영역에서 비전에 맞는 건강한 교회가 되도록 노력하고자 한다.

바. 장애인 복지 서비스

지금까지는 정상인만을 교회 성도로 간주해서 모든 프로그램을 발전시켜 왔다. 그러나 이제 풍성 교회의 새로운 발전과 함께 도약하기 위해서는 사회의 소외 계층인 장애인에 대한 관심을 가져야 한다. 우선, 장애인들이 자유롭게 신앙생활을 할 수 있도록 예배당 및 기타 시설물에 편의 시설을 확보하는 일이다. 이런 기본적인 변화만 시도해도 교회가 달라질 것으로 예상된다. 우선 정책적으로 교회 시설에 장애인이 쉽게 접근할 수 있도록 개선할 것이다. 그 후 지속적으로 편의 시설 확보, 수화 예배, 통역 주보 등 유인물의 점자화와 같은 발전적인 노력을 시도할 것이다. 다음으로 교육 영역에서 장애인에 대한 이해를 수정시키고 장애인들이 스스로 적극 참여할 수 있는 의지를 갖게 할 것이다. 또한 장애인의 권리 회복을 위한 사회 운동에 교회가 적극 참여할 것이다. 인간의 존엄성이란 창조 사상에 근거해서 사회에서 전개하고 있는 장애인 운동에 선교 영역에서의 지원과 함께 적극 참여하도록 교인들을 지도할 것이다.

사. 기타

마지막으로 교회가 주변 지역과 함께 하고 있다는 것을 인식시키기 위해서 연중 프로그램에 지역 주민이 적극 참여할 수 있는 것들을 포함시키는 일이 필요하다. 교회 시설을 개방하고 각종 환경 정화 운동에 참여하며 주민과 함께 하는 체육 대회 등을 통해 교회의 역할을 다양하게 알리는 일이 필요하다. 각종 문화 행사나 자치 방범회 조직, 등하교간 교통 정리 등의 다양한 프로그램은 교회가 지역 사회에 좋은 이미지를 남기고 전도하는 일에 적극 도움을 줄 것이다. 또한 지역적으로 부유하지 못하고 또 노숙자들이 있기 때문에 이들을 위한 봉사 프로그램도 마련해야 한다. 그들이 거처할 곳을 마련해주든지 혹은 어느 정도의 지원을 하는 일 그리고 무료 식사를 제공하는 일등이 필요하다. 가난한 이웃에 대한 적극적인 배려가 있을 때 가난한 이웃들을 섬기는 사회 선교가 전략적으로 상당한 효과를 발휘할 것이다.

제 7 장

결 론

지금까지 본 연구자는 풍성 교회를 중심으로 목회자의 리더십 개발과 건강한 교회가 어떤 상관 관계에 있는지 살펴보았다. 풍성 교회는 짧은 역사 속에서 많은 상처와 아픔을 경험한 교회이다. 목회자의 잦은 이동과 교회 내부의 문제를 안고 건강한 교회로서의 성장을 경험하지 못했다. 본 연구자가 이 교회를 새롭게 부임하면서 목회 리더십이 교회를 건강하게 성장시킬 수 있다는 기본 원칙에 입각해서 리더십 역할을 충실히 감당했다.

우선 이론적으로 리더십에 대한 정의를 하면서 리더십은 사회의 모든 영역에서 언급하고 있는 용어로서 다양한 정의가 가능하다고 언급했다. 특히 리더십을 언급하는 분야별로 그것의 강조점이 달랐다. 군대의 경우 참여도 중요하지만 지휘관의 지휘와 같은 강한 인도가 리더십에서 강조되었다. 기업의 경우 효과적인 대인 관계와 시스템의 관리가 리더십에서 필수적으로 요구되었다. 그러나 교회의 경우는 리더와 구성원 그리고 환경이라는 세 영역이 모두 중요하며 그것들이 어느 하나에 의해서 움직이기보다는 서로의 유기적인 작용 속에서 상호 작용하되, 리더의 역할이 핵심이라고 언급했다. 일반적인 리더십 개념보다 좀더 발전적으로 살펴본 목회 리더십을 언급하면서 목회자 리더십의 개념과 특성 그리고 유형에 대해서 언급했다. 물론 탁월한 리더십의 전형은 예수 그리스도이시다. 그분의 리더십은 이후 모든 목회자들의 사표가 된다. 목회 리더십에서는 특별히 리더의 자질이 중요하다. 성품과 인격을 겸비한 리더십이 교회를 건강하게 이끈다. 본 연구자는 성경적 리더십 개념을 더욱 강화하기 위해서 성경에 나타난 인물들(에스라, 예레미야, 예수, 바울 등)의 리더십을 예로 제시했다.

이런 리더십에 대한 기본적인 이해를 근거로 목회자 리더십의 기능과 역할이 무

엇인지 분명하게 언급했다. 특히 목회 리더십은 건강한 교회 성장이라는 결과로 검증될 수 있어야 하는데 그것을 위해서 반드시 실천해야할 역할이 있다. 무엇보다도 교회의 비전을 제시하고 조직을 체계화하며 사람을 잘 세우고 잘 돌보는 일과 함께 문제를 해결하고 치유하며 지속적인 점검과 진단을 해나가는 전 방향 역할을 수행해야 한다. 따라서 탁월한 리더십을 발휘하는 목회자는 어느 한 분야의 전문가가 아니라 모든 분야에 대한 이론과 실천력을 겸비하고 있어야 한다. 이런 바람직한 목회자 리더십을 개발하기 위해서 어느 하나에 치우쳐서는 안되고 능력과 실력을 겸비하되 인격을 성장시켜야 한다.

그러면 목회자 리더십 역할이 풍성 교회에서는 어떻게 적용되었는가? 본 연구자가 리더십 역할을 수행해나가기 위해서는 이전의 교회가 어떻게 진행되어져 왔는지를 우선 알아야 했다. 그래서 풍성 교회 이전의 세 교회(봉천 개혁 교회, 서울 소망 교회, 베다니 교회)의 역사와 리더십 그리고 그 가운데 파생된 교회의 문제를 진단하면서 간략하게 살펴보았다. 그리고 풍성 교회에 적합한 리더십 역할을 설정하고 새롭게 적용시켰다. 풍성 교회 이전의 리더십과 관련한 결론은 목회자 리더십이 부재했으며 절대 필요하다는 것이다.

본 연구자는 새로운 리더십을 적용하기 위해서 비전을 제시하고 조직을 정비하며 문제를 치유하고 지속적으로 돌보는 리더십 역할에 충실했다. 이것을 교육, 선교, 봉사의 세 영역으로 구분 짓고 각 영역에서 리더십 역할을 감당했다. 그 결과 내부적으로 지속해오던 문제가 서서히 치유되고, 점차 교회가 건강하게 발전해나갔다. 특별히 교회의 중장기적 발전을 위해서 앞으로 해야 할 리더십과 관련한 과제를 언급하면서 중장기적 목회 비전을 가늠해보기도 했다. 풍성 교회를 교회의 본질과 사명에 충실하도록 다시금 회복시키는 과정에서 리더십 역할은 매우 중요했다. 모든 교회가 목회자 리더십의 역할에 따라 교회의 건강성과 성장에 상당한 영향을 미친다. 본 연구자는 풍성 교회 목회를 통해서 직접 경험했다. 앞으로도 지속적인 목회 리더십 개발과 노력을 통해 풍성 교회를 교육, 선교, 봉사적인 측면에서 건강하게 성장시키기 위해서 노력할 것이다.

부록 1

1. 아래 기입 난에 당신의 인적 사항을 정확하게 기록하시오

(1) 이름:_____

(2) 주소:_____

(3) 전화번호:_____

(4) 현재 출석하고 있는 교회명:_____

(5) 귀하의 교회에서의 신급과 직분:_____

※(신급: 세례/학습/원입/유세, 직분: 평신도/ 교역자)

2. 다음 사항을 읽고 분명하게 선택을 표시하세요.

(1) 본 과정은 크로스웨이 성경 연구 제3권 과정을 학습하는 중요한 프로그램인데 귀하는 전에 어느 과정을 이수하신 적이 있으십니까?

네/ 아니오

이수하신 적이 있으시면 몇 권 과정입니까? 제 _____권 과정

(2) 다른 성경 공부에 참여하신 경험이 있습니까?

있으시면 그 과정 이름은?_____

(3) 학습 프로그램은 매주 수요일 저녁 8시(혹은 30분 후와 목요일 오전 10시 30분, 혹은 11시)에 진행되는데 귀하는 어느 반을 선택하십니까?

A.(목) 오전반, B.(수) 저녁반, C.자유롭게 선택

상기 본인은 풍성 교회 부설 성서 대학원에서 개최하는 크로스웨이 성경 연구 제3권 과정에서 수강하고자 입학 원서를 제출하오니 허락 바랍니다.

본인:_____

대한 예수교 장로회 풍성 교회 부설
성서 대학원장 귀하

부록 2

풍성 교회 교육 목표

연도	풍성 교회 교육 목표
1989년	창립 비전: 1) 말씀이 풍성한 교회, 2) 은혜가 풍성한 교회, 3) 능력이 풍성한 교회, 4) 축복이 풍성한 교회.
1990년	“평안하여 든든히 서가는 교회”(행 9:31) (장년 351명, 9개 기관 지원, 탁아 시설 봉사, 교육 개발)
1991년	“21세기를 향한 교회 성숙”
1992년	1) 1995년도 성전 건축을 위해 총력을 경주하자. 2) 전교인 일천 번제로 성전을 건축한다. 3) 1교구 1선교사, 4) 전교인의 전도인화
1993년	“교육, 선교, 봉사하는 교회”
1994년	“세상을 변화시키는 교회”
1995년	“기도로 변화시키는 교회”
1996년	“기도로 부흥하는 교회”
1997년	“모든 일을 사랑으로 행하라”(고전 16:14)
1998년	“일어나라 빛을 발하라”(사 60:1)
1999년(4월 11일-9월26일 까지 ‘국제 풍성 교회’로 개칭하여 부름)	“새로 거듭나는 교회”(풍성 교회는 21세기를 준비하는 교회로서 선교와 교육과 봉사를 통해 오직 말씀, 오직 은혜, 오직 믿음만을 증거하며 성령께서 도우셔서 성장하는 교회입니다)
2000년	“축복하는 교회”(창 47:7-10)
2001년	“열매 맺는 교회”

참 고 문 헌

1. 국내 서적

- 강사문. 구약 신학. 서울: 장로회 출판사, 1989.
- 강신권. 21세기를 향한 리더십. 서울: 쿤란 출판사, 1995.
- 권성수. 교회 성장 이야기. 서울: 기독교 신문사, 1997.
- _____. “한국 교회 성장 정체 문제의 대책.” 21세기 신학과 교회 1998.
- 김상복. “교회 지도자에게 요구되는 성격, 덕목, 자질.” 목회와 신학, 1992년 5월호.
- 김명훈. 리더십론. 서울: 대왕사, 1979.
- _____. 교회 성장의 영적 차원. 서울: 서울 서적, 1991.
- _____. 교회 성장 반드시 됩니다. 서울: 국민 일보사, 1994.
- 김상복. 목회자의 리더십. 서울: 엠마오, 1989.
- _____. 섬기는 지도자. 서울: 도서 출판사 햇불, 1992.
- 김성준. 목사학. 서울: 한국 기독교 교육개발원, 1979.
- 김현진. 공동체 신학. 서울: 예영 커뮤니케이션, 1999.
- 김호식. “교회 성장의 목회적 요인 분석.” 현대 사회와 목회 설계, 연세대 연합 신학대학원 편. 서울: 유니온 학술 자료원, 1989.
- 김홍도. “목회자의 리더십을 진단한다.” 월간 목회, 1990년 4월호.
- 명성훈. 당신의 교회도 성장할 수 있다. 서울: 국민 일보사, 1995.
- _____. 교회 개척의 원리와 전략. 서울: 국민 일보사, 2000.
- 맹용길. “21세기 인간형을 예측한다.” 목회와 신학, 1995년 1월호.
- 박근원. 오늘의 설교론. 서울: 대한 기독교 출판사, 1990.
- _____. 오늘의 목사론. 서울: 대한 기독교 서회, 1978.
- 박동현 외. 성경과 목회. 서울: 한국 성서 연구소, 1994.
- 박용규. “교회사에 나타난 지도자의 유형적 분석.” 목회와 신학, 1992년 5월호.
- 박연호. 인간 관계론. 서울: 선명 문화사, 1972.
- 박영률. 리더십과 교회 성장. 서울 성광 문화사, 1991.
- 박형렬. 탁월한 목회 리더십. 서울: 치유 출판사, 1993.

- 엄도성 편, 성경 찬송 낱말 사전, 서울: 성광 문화사, 1994.
- 오점록 외, 한국군 리더십, 서울: 박영사, 2000.
- 유관재, 비전 혁명, 서울: 누가, 2000.
- 유종해, 현대 조직 관리, 서울: 박영사, 1986.
- 유진소, “거절감에 대하여,” 목회와 신학, 2001년 8월호.
- 이원설, “다원화 사회의 영적 지도력,” 목회와 신학, 1992년
- 이원설, 문영식, 21세기를 향한 비전과 리더십, 서울: 신망애 출판사, 1996.
- 이성희, 미래 사회와 미래 교회, 서울: 대한 기독교 서회, 1996.
- , 교회 행정학, 서울: 한국 장로교 출판사, 1994.
- 이종영, 영적 지도력, 서울: 새한 기획 출판부, 1992.
- 이중표, “교회의 생명은 설교에 달려 있습니다,” 목회와 신학, 2001년 7월호.
- 임세일, “교회관이 있습니까,” 목회와 신학, 2000년 12월호.
- 장중열, 교회 성장과 선교학, 서울: 성광 문화사, 1988.
- 정경섭, 조직 행동론, 서울: 법문사, 1986.
- 정성구, 개혁주의 설교학, 서울: 총신대 출판사, 1993.
- , “변화하는 시대의 목회,” 신학지남, 제60권 (1993년 여름).
- 정일웅, 교육 목회학, 서울: 솔로몬, 1993.
- 정영운 외, 지휘론, 서울: 육군 사관 학교, 1982.
- 정장복, 설교학 강의, 서울: 양서각, 1983.
- 조광연, 당신은 성서적 지도자입니까, 서울: 예영 커뮤니케이션, 1996.
- 하해룡, “21세기를 향한 바람직한 목회자상,” 21세기 교회와 목회 현장, 교회 문제 연구소: 고신 출판사, 1993.
- 한금석, 교회 성장학, 서울: 성광 문화사, 1989.
- 황익영, 교회의 직임과 리더십, 서울: 생명의 말씀사, 1993.
- 황위섭, 크리스찬 리더십, 서울: 한국 로고스 연구원, 1989.
- 한홍, 거인들의 발자국, 서울: 도서 출판 두란도, 2000.

2. 번역 서적

- Baehme, Ran. 21세기의 지도자, 허광일 역, 서울: 예수전도단, 1993.

- Garmage, Albert W. 교회 개척론. 고영남 역. 서울: 요단 출판사, 1995.
- Barber, Cyril J. 성공적인 지도자의 원동력. 김갑동 역. 서울: 성광 문화사, 1985.
- Barna, George. 21세기 교회를 잡아라. 탁영철 역. 서울: 베다니 출판사, 1994.
- _____. 비전 있는 자도자 비전 있는 사역. 곽춘희 역. 서울: 조이 선교회, 1994.
- Clinton, Robert. 영적 지도자 만들기. 이순정 역.
- Dillard, R. B. and T. Longman III. 최신 구약 개론. 박철현 역. 서울: 크리스찬 다이제스트사, 1997.
- Finzel, Hans. 리더십 파워. 김재영 역. 서울: 도서 출판 디모데, 2000.
- Jones, L. B. 최고 경영자 예수 (Jesus CEO). 송경근 외 역. 서울: 한언, 1999.
- Jussely, David. "목회 리더십은 복음의 열매라야 합니다." 목회와 신학, 2000년 8월호.
- Hian, Chua W. 오늘을 위한 성경적 리더십. 권영석 역. 서울: IVP, 1990.
- Maxwell, John. "사람을 세우는 리더십." 목회와 신학 2000년 8월호.
- McGavran, Donald A. 교회 성장 이해. 이요한, 김종일, 전재옥 역. 서울: 예장 총회 출판국, 1987.
- Means, Jams E. 그리스도인 사역의 지도력. 주상지 역. 서울: 생명의 말씀사, 1991.
- Ogden, C. Thomas. 목회 신학-목회의 본질. 이기춘 역. 서울: 한국 신학 연구소, 1986.
- Peterson, Eugene H. "참 지도자를 따르라." 목회와 신학, 2000년 8월호.
- Richards, Lawrence O. 교육 신학과 실제. 문창수 역. 서울: 정경사, 1981.
- Sanders, Oswald J. 그리스도인의 영적 리더십. 신광숙 역. 서울: 예찬사, 1991.
- Schwartz, C. A. 자연적 교회 성장. 윤수인, 정진우, 박동건, 오태균 공역. 서울: NCD, 2000.
- _____. "교회의 건강을 체크해 보십시오." 목회와 신학, 2000년 12월호.
- Stevens, R. Paul. 참으로 해방된 평신도. 김성호 역. 서울: IVP, 1992.
- Stowell, Joseph. "영향력 있는 리더십이란 무엇인가." 목회와 신학, 1999년 9월호.
- Swindoll, Charles R. 이런 지도자가 되십시오. 편집부 역. 서울: 나침반, 1992.
- Wagner, C. Peter. 기독교 선교 전략. 전호진 역. 서울: 생명의 말씀사, 1984.
- _____. 성서적 교회 성장. 서정운 역. 서울: 대한 기독교 출판사, 1984.
- _____. 교회 성장 원리. 권달천 역. 서울: 생명의 말씀사, 1989.
- _____. 교회 성장을 위한 지도력. 김선도 역. 서울: 생명의 말씀사, 1993.

- _____ and others. 숫자로부터 자유로운 목회를 합시다. 배응준 역. 서울: 나침반사. 1996.
- Webster, D. Douglas. 사업을 닦아 가는 교회: 교회 성장론의 부작용. 오현미 역. 서울: 기독교 교문사, 1995.
- Westerhoff, John H. III. 기독교 교육 논총. 김재은 역. 서울: 대한기독교 출판사, 1978.
- Wright, H. N. 위기 상담학. 전요섭, 황동현 역. 서울: 쿰란 출판사, 1998.
- 간하배 외. 도시 교회 개척에서 폭발적인 성장까지. 홍용표 역. 서울: 서로사랑, 2000.

5. 외국 서적

- Boehme, Ron. Leadership for the 21st Century. Changing Nations Through the Power of Serving. JE. 1989.
- Bruce, F. F. New International Biblical Commentary Philippians. Hendrickson Publishers,
- Burns, James. Leadership. New York: Harper & Row, 1979.
- Detzler, Wayne. Living Words In Philippians. Evangelical Press, 1984.
- Edward, Schillebeecks. Ministry: Leadership in the Community of Jesus Christ. New York Crossroad Publishing Co., 1981.
- Fee, Gordon D. Paul's Letter to the Philippians. Grand Rapids: Wm. B. Eerdmans Publishing Co., 1995.
- Forsyth, D. R. Group Dynamics. California: Brooks/Cole Publishing Company, 1990.
- Gardner, John W. On Leadership. New York: The Free Press, 1990.
- George, Carl F. Prepare Your Church for the Future. Grand Rapids: Fleming H. Revell, 1992.
- Hawthorne, Gerald F. "Philippians." Word Biblical Commentary, vol 43. Texas: Word Books, 1983.
- Jacobs, T. O. A Guide To The Strategic Leadership Development Inventory. Washington D. C.: National Defence University Industrial College of The Armed Forces, 1995.
- Malphurs, A. Planting Growing Churches for the 21st Century. Grand Rapids: Baker,

1992.

Martin, Ralph P. The New Century Bible Commentary Philippians. Grand Rapids: Eerdmans, 1989.

Motyer, Alec. The message of Philippians. Illinois: Inter Varsity Press, 1984.

O'Brien, Peter T. The Epistle to the Philippians. Grand Rapids: Eerdmans, 1990.

Reddl, F. "Group Emotions and Leaders." Psychiatry (May 1942).

Ridderbos, Herman. Paul: An Outline of His Theology. Grand Rapids: Eerdmans, 1975.

Sergiovanni. Leadership and Organizational Culture. Illinois: University of Illinois Press, 1984.

Stogdill, R. M. Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research. New York: Free Press, 1974.

_____. "Personal Factors associated with Leadership." Journal of Psychology, 23, 1948.

Witherington, Ben III. Friendship and Finances in Philippi, The Letter of Paul to the Philippians. Trinity Press International, 1994.

Yukl, Gary A. Leadership in Organizations. New Jersey: Prentice-Hall, 1981.

Vita of
Young Wouk Lee

Present Position

Assistant Professor of Kukje Theological University & Seminary, Seoul,

Senior Pastor of the Poong Sung Presbyterian Church, Seoul, Korea

Personal Data

Birthdate : March 16, 1952

Marital Status : Married to Youngja Chung

Home Address : Kwanak Hyundai Apt.#108-1403, 407 Sangdo Dong, Seoul

Denomination : Presbyterian General Assembly (Hapdong)

Ordained : October 29, 1985

Education

B.A. : Chongshin University, Seoul, 1981

M.Div : Chongshin University, Seoul, 1984

D.Min : Fuller Theological Seminary, Pasadena, 2001

Ministerial Experience

12/1985 to 4/1989 : Sungsan Presbyterian Church, Assistant Pastor

4/1989 to present : Senior Pastor of Poong Sung Presbyterian Church

Teaching Experience

8/1981 to 2/1985 : Sung Il Highschool, Sungnam, Kyeongido, Korea

Teacher(Ethics)

3/1999 to present : Kukje Theological University & Seminary, Assistant

Professor